

أكاديمية شرطة دبي

شرح
قانون شرطة دبي
ولائحته التنفيذية

مقدم دكتور / حسن علي الريس

الطبعة الأولى ٢٠٠٤ م

إهـــــــــداء2006

أكاديمية شرطة دبي

الإمارات العربية المتحدة



القيادة العامة لشرطة دبي
أكاديمية شرطة دبي

شرح
قانون شرطة دبي
ولائحته التنفيذية

مقدم دكتور / حسن علي الريس
رئيس قسم إدارة الشرطة
ومساعد العميد للدراسات العليا
بأكاديمية شرطة دبي





الآية رقم (٤٨) من سورة المائدة .

المقدمــة

إن صياغة المواد وهي جامدة ووضعها في قواعد لا تكفي لتحقيق سيادة القانون، فـالقوانين تحتـاج إلى مـن يحـركها ، فـالجمود لا يحقـق سـوى المعنى الـذي تـدل عليه القوانين، وأمـا تنفيذها فهو بحاجة إلى حـركة حتى يحقق المجتمع أهدافه ، فسيادة القانون قائمة على دعامتين الأولى وهي النصوص القانونية والثانية وهي التنفيذ .

فالقالب الـذي تصب فيه الأنظمة والقوانين لتأخذ شكلها الـذي تظهـر بـه في المجتمع هـي الشـرطة ، لمـاذا ؟ لأنهـا الأداة الـتي تـنفذ أغـراض المجـتمع الاقتصـادية والسياسية والاجتماعية ، فالمجتمع لا يـرى القوانـين مـن خـلال النصوص التي تصاغ فيها ولكن من خلال فهم رجال الشرطة لها والطريقة التي يـرون أنهـا مناسبة لهم في تنفيذها [(١)] .

فالشرطة في دبي تطورت تبعا لتطور المجتمع والحياة في الإمارة ، ولقد مرت قوة الشرطة بنفس التطوير الذي صادف أغلب النظم الشرطية المماثلة .

ولم يكن للشرطة في دبي إدارة رسمية حتى صدور القـانون سنة ١٩٦٦ ، مرسيا الدعامة القانونية لجهاز الشرطة وتأكيداً لسيادة إمارة دبي في الداخل ، ومقدرتها على الحفاظ على الأمن وحماية الأرواح والأموال والأعراض .

وفي عـام ١٩٨٤ وبعـد الاطـلاع عـلى المـادة السادسـة مـن قـانون شـرطة دبـي لسنة ١٩٦٦ بشأن سلطات القـائد العـام والمـادة السـابعة والعشرون الخاصـة بـالأنظمة فقـد تقرر إصدار لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م .

---

(١) عبد المنعم إسماعيل ومحمد سامي جابر ، إدارة الشرطة ، القاهرة ، كلية الشرطة ، ١٩٨٧، صفحة ٤٩ .

دمج أجهزة الشرطة :

وفي إطار العمل الوحدوي ، والاتجاه بمسيرة الاتحاد لتصبح مسيرة وحدة وفي إطار هذا المبدأ سعت الحكومات المحلية للإمارات الأعضاء في الاتحاد إلى ضم أجهزتها المحلية في الإطار الوحدوي وذلك حتى لا يكون هناك تضارب بين الأجهزة الاتحادية ووصيفاتها المحلية من حيث الاختصاص أو طبيعة العمل وفي هذا الشأن فإن العام ١٩٧٤م وعلى مستوى العمل الشرطي كان عام الدمج لأجهزة الشرطة بالإمارات المختلفة ، فقد تم دمج أجهزة الشرطة في كل من إمارة رأس الخيمة وإمارة أم القيوين وإمارة عجمان وإمارة الفجيرة لتصبح هذه الأجهزة جزءاً لا يتجزأ من الأجزاء التابعة مباشرة لسلطات وزارة الداخلية ولم يحرمها ذلك من علاقتها بالسلطات المحلية في إماراتها بحكم الدستور أو القوانين الأخرى .

ولقد تأخرت حكومة إمارة أبو ظبي وحكومة إمارة دبي وحكومة إمارة الشارقة في دمج أجهزتها المحلية في الأجهزة الاتحادية حتى١٤/١١/١٩٧٥ وعلى ضوء ما جاء في البيان التاريخي الذي أصدره حاكم إمارة الشارقة والذي قرر فيه دمج جميع الأجهزة المحلية القائمة في إمارة الشارقة في الوزارات ولم يبق خارج جسم وزارة الداخلية الاتحادية سوى جهازي شرطة أبو ظبي وشرطة دبي وإن كانا لا يخرجان في إطار عملهما عن النظام الاتحادي المقر ، ومع هذا فإنهما تابعان من حيث السلطات الإدارية للسلطات المحلية في إمارتي أبو ظبي ودبي .

ويلاحظ أن شرطة إمارة أبو ظبي تدرجت شكلياً في إطار الهيكلية التنظيمية بجسم وزارة الداخلية الاتحادية وإن كانت الأخيرة ليس لها أي سلطة إدارية أو

تنفيذية على شرطة أبو ظبي [1] .

مهمة الشرطة المحلية:

مهمة الشرطة المحلية في كافة الإمارات تحقيق الأمن داخليا وتستقل عن الشرطة الاتحادية في تسيير شؤونها الإدارية والمالية ، إلا أن هذه الاستقلالية للشرطة المحلية عن الشرطة الاتحادية لا تمنع من وجود تعاون وتنسيق على أعلى المستويات بينها وبين الشرطة الاتحادية من ناحية وبين الشرطة المحلية فيما بينها من ناحية أخرى ، وهذا التنسيق أدى إلى أن بعض إمارات الدولة تطبق على رجال الشرطة في شرطتها المحلية قانون الشرطة الاتحادي ، في حين أن إمارة دبي أبقت على قانونها القديم الصادر في ١٩٦٦ ولائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م .

فالنظام والسلطات والاختصاصات في إمارة دبي تقرر بمقتضى أداة قانونية هو الدستور الاتحادي وقرارات المجلس الأعلى للاتحاد والقوانين والمراسيم الاتحادية والمحلية التي يصدرها سمو حاكم إمارة دبي.

فإمارة دبي تميزت عن غيرها من الإمارات الأعضاء في أنها استخدمت الرخصة التي منحها لها الدستور ممارسة كل الاختصاصات التي يعهد لها الدستور للدولة الاتحادية،وأيضا هناك اختصاصات مشتركة بين الدولة الاتحادية المركزية وسلطات إمارة دبي إلى تفضيل مصلحة السلطة المحلية.

وإمارة دبي متميزة عن غيرها من الإمارات بحكم موقعها وتفردها بالأمن والنظام ، لذلك يوجد بها دوائر مركزية اتحادية ، وفروع لوزارات وهيئات عامة ولكن

---

(١) محمد عبيد الحساوي ، وسالم جروان على ، نظام الشرطة في دولة الإمارات العربية المتحدة ، سلسلة إصدارات مركز البحوث والدراسات ، شرطة الشارقة ، الإصدار (١٣) ، صفحتي ٢٩، ٣٠ .

ليس لإمارة دبي عليها أي سلطان [1].

وسوف نلجأ في هذا المؤلف إلي الاهتمام والتركيز على الجانب القانوني للوظيفة الشرطية والأمنية من خلال استعراض النصوص قانون واللائحية لشرطة دبي،وكذلك الوقوف على بعض جوانب النصوص القانونية التي أثارت بعض المشكلات العملية أثناء التطبيق وبحاجة إلي إعادة النظر فيها.

فمن هذا المنطلق سوف نستعرض في دراستنا قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦ واللائحة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤،ولكن يكون تركيزنا بالدرجة الأولى على اللائحة للتفاصيل الواردة فيها والمطبقة فعليا في الحياة الوظيفة.

وقبل الخوض في تفاصيل الدراسة يتطلب الحال إلي بيان التعريفات لتبصير القارئ لمعنى المصطلحات الواردة في القانون واللائحة.

مصطلحات وتعريفات :

القانون : يقصد به قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م .

اللائحة : لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م .

الشرطة : قوة شرطة دبي المنشأة بمقتضى أحكام القانون .

رجل الشرطة : كل الضباط وضباط الصف والأفراد .

ضابط : كل من كانت رتبته لا تقل عن ملازم ثان فما فوقها من رتب .

مرشح ضابط: كل من تقل رتبته عن ملازم ثان وتزيد عن وكيل .

ضابط صف : كل من كانت رتبته عريف فما فوق حتى وكيل .

---

(١) الدكتور محمد فتوح محمد عثمان، أصول القانون الإداري لإمارة دبي ،كلية شرطة دبي، القيادة العامة لشرطة دبي،١٩٩٦ ،صفحة ٢٩٠.

الشرطي : من كانت رتبته تقل عن عريف .

شرطي حدث : من تقل سنه عن ١٨ سنة وتزيد عن ١٥ سنة .

شرطي مستجد : كل فرد لم يتخرج من مدارس التدريب بعد .

الحارس : كل فرد يعهد إليه بأعمال الحراسة وحمل السلاح واستعماله وفقا لأحكام القانون دون أن يكون له رتبة نظامية .

ضابط شرطة ذو رتبة عالية :

أي فرد من أفراد الشرطة برتبة رائد فما فوق.

قائد الشرطة : الضابط المعين من قبل سمو الحاكم للقيام بواجبات وممارسة سلطات قائد الشرطة أو أي شخص يقوم بأعمال قائد الشرطة في حالة غيابه بمقتضى أحكام هذا القانون .

مدير الإدارة : الضابط ذو الرتبة العالية المعين من قبل القائد العام لتولي مسؤولية الإدارة .

ضابط المركز : الضابط المعين من قبل القائد لتولي مسؤولية المركز من أي رتبة.

ضابط المخفر: أي ضابط أو ضابط صف يعين من قبل القائد العام لتولي مسؤولية المخفر.

مناوب القوة العام : الضباط الذين يعينون من قبل القائد العام وفق برنامج المناوبة لتولي مسؤولية القوة بعد ساعات العمل الرسمية .

المناوب العام : الضباط الذين يعينون من قبل القائد العام وفق برنامج المناوبة لتولي مسؤولية القوة بعد ساعات العمل الرسمية من رتبة مقدم إلى رتبة عميد [1] .

الرتب : تتكون الرتب في القوة حسب التسلسل الآتي كما جاء في المادة (٤) من لائحة الشرطة التنفيذية .

الضباط : فريق [2] لواء – عميد – عقيد – مقدم – رائد – نقيب – ملازم أول – ملازم ثان – مرشح [3] .

ضباط الصف : وكيل [4] – رقيب أول – رقيب – عريف [5] .

الأفراد : شرطي [6] – شرطي مستجد – شرطي حدث .

---

(١) علما أن المشرع لم ينص على هذا المصطلح في القانون أو اللائحة .

(٢) تقرر إضافة رتبة (فريق) إلى أحكام المادة (٤) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ للعلم والعمل بموجب التعديل الجديد أوامر القوة ، الجزء الأول ، الرقم ٢/٤٢ بتاريخ ٢٠٠٣/١١/٢م .

(٣) لم تعد هذه الرتبة الآن في الوظيفة العملية وإنما يكتفي في الوقت الحاضر بإطلاق لقب مرشح على الطالب في أكاديمية شرطة دبي .

(٤) أضيف رتبة وكيل أول إلى ضباط الصف .

(٥) كذلك أضيف رتبة عريف أول إلى ضباط الصف .

(٦) أضيف رتبة شرطي أول إلى الأفراد .

الفصل الأول
طبيعة واختصاصات وواجبات
هيئة الشرطة

في هـذا الفصـل نتـنـاول بالدراسـة والتحـليل طبـيعة هيـئة الشـرطة ونسـتعرض اختصاصات القوة ونوضح الواجبات الملقاة على عاتق جهاز الشرطة .

ويتضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث :-

المبحث الأول : طبيعة هيئة الشرطة .

المبحث الثاني : اختصاصات هيئة الشرطة .

المبحث الثالث : واجبات هيئة الشرطة .

المبحث الأول
طبيعة هيئة الشرطة

شرطة دبي هيئة مدنية نظامية يعمد إليها بمباشرة الاختصاصات المبينة وفقا لأحكام القانون .

وتتميز القوة بزي وعلامات وشارات خاصة بها [(١)] .

الشرطة هيئة مدنية نظامية فهي تميل إلى الحياة المدنية أكثر من الحياة العسكرية وإن كان يميز رجل الشرطة عن الموظف العام بزي مختلف مشابه للزي العسكري في القوات المسلحة من حيث الرتب ، ولكن طبيعة عمل الشرطة متصلة اتصالا وثيقا بالحياة المدنية وبين الجمهور على خلاف القوات المسلحة فجل نشاطها متعلق بساحات القتال والميادين وحماية الجبهة الخارجية.

والمشرع أعطى لأعضاء قوة الشرطة صفتين – صفة مدنية وصفة نظامية ذلك أنه من المعترف به أن هيئة الشرطة في جميع النظم الحديثة هي هيئة مدنية وليست هيئة عسكرية وقد كانت أول إشارة إلى تقرير هذه الصفة لهيئة الشرطة في النظم المصرية ما ورد في قرار مجلس النظار الصادر في ١٢ أكتوبر سنة ١٨٨٤ الخاص بتطبيق نظام المعاشات على رجال الشرطة في أن البوليس قوة مدنية تابعة لنظارة الداخلية والخدمة فيه تعد خدمة ملكية ، كذلك ما تضمنه المنشور الذي أصدرته نظارة الداخلية في ١٨٨٩/٢/٢٥ – من أنه لا يجوز لرجال البوليس أداء التحية بالسلاح ولا حمله في الاحتفالات اكتفاء بسلاح الجنب – وأن قوة البوليس ليست قوة عسكرية ، إنما هي قوة ملكية منتشرة في أنحاء البلاد لتوطيد دعائم الأمن واستتباب الراحة العامة [(٢)] .

---

(١) المادة الخامسة من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

(٢) محمود علي الركايبي ، شرح قانون هيئة الشرطة ، القاهرة ، مؤسسة الحلبي وشركاه للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، ١٩٦٨، صفحة ٣٤ .

وهذا التعريف يعبر بصورة قاطعة عن أن المشرع قصد القول بأن هيئة الشرطة هي أولا وقبل كل شئ "هيئة "مدنية وليست عسكرية،وأنها إلي جانب كونها هكذا فهي هيئة متميزة عن الهيئات المدنية بخصائص معينة أضفت عليها طابعا مميزا لها عن أية هيئة مدنية أخرى تلك الخصائص هي خضوعها لأسلوب نظامي معين [١] .

فالوظائف تنشئها القوانين فتحدد حقوقها وواجباتها بصرف النظر عن شاغلها،وما قبول الموظف إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة بحقوقها وواجباتها. ويكون قرار التعيين عملا شرطيا يتضمن إسناد المركز الوظيفي كما حددته القوانين واللوائح إلي الموظف المعين.وأهم ما يترتب على القول بنظامية مركز الموظف أن الإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة بإرادتها المنفردة، دون حاجة إلي استشارة الموظف [٢] .

وبما أن علاقة رجل الشرطة بالحكومة هي علاقة تحكمها قانون الشرطة ولائحتها.

لكن ذلك لا يمنعها من اللجوء إلي الطريق التعاقدي مثل عقود استخدام غير المواطنين سواء في ذلك عقد الاستخدام المحلي أم عقد الاستخدام الخارجي وفي هذا الفرض تكون العلاقة بين الوظيفة وشاغلها علاقة تعاقدية لكنها نظامية في شق منها [٣] .

---

(١) محمود علي الركايبي ، شرح قانون هيئة الشرطة ، المرجع السابق ، صفحة ٣٨ .

(٢) الدكتور سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩١م ، صفحة ٤٧٥ .

(٣) الدكتور صلاح الدين فوزي ، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة ، ديوان الخدمة المدنية ، أبو ظبي ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٣ ، صفحة ٨٤ .

موقف التشريعات العربية:

وأيضا جاءت أغلب التشريعات العربية تصف الشرطة أنها هيئة مدنية نظامية ، والتشريع المصري نص على ذلك في المادة الأولى في قانون هيئة الشرطة رقم (١٠) لسنة ١٩٧١ بجمهورية مصر العربية على أنها هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية ، وتؤدي وظائفها وتباشر اختصاصها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته ، وهو الذي يصدر بالقرارات المنظمة لجميع شؤونها ونظم عملها .

في حين أن التشريعين الكويتي والبحريني قد أخذا اتجاها آخر فنصت المادة الثانية في نظام قوة الشرطة رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٢ في دولة الكويت على أن (الشرطة قوة نظامية مسلحة تابعة لوزارة الداخلية تقوم على حفظ الأمن والنظام داخل البلاد وحماية الأرواح والأعراض والأموال ، وتنفيذ ما تفرضه القوانين واللوائح).

وقد أعتبر المشرع البحريني (هيئة الشرطة هيئة نظامية مسلحة تابعة لوزارة الداخلية وتختص بالمحافظة على النظام والأمن والآداب داخل البلاد وحماية الأرواح والأعراض والأموال ، وتتولى هذه القوات اتخاذ التدابير اللازمة لمنع ارتكاب الجرائم وضبط ما يقع منها وتلقي البلاغات والمعلومات والشكاوى وإجراء التحريات والأبحاث والتحقيقات والقيام بكل ما تفرضه عليها القوانين واللوائح والقرارات والأوامر والأنظمة من واجبات ، ومعاونة سلطات الدولة في تأدية واجبها وفق أحكام القانون) [1] .

(١) الدكتور / حسن علي الريس ، الجرائم الانضباطية الشرطية ، القاهرة ، النسر الذهبي للطباعة ، رسالة دكتوراه ١٩٩٩ ، صفحة ٢٨٦ وما بعدها .

المبحث الثاني
اختصاصات هيئة الشرطة

إذا استعرضنا اختصاصات قوة شرطة دبي كما أوردها المشرع نجد أنها تنحصر في حماية أمن الإمارة مما يتهدده من الداخل والإشراف على كافة شؤون الأمن، وإنشاء وتنظيم قوى الشرطة والأمن، والإشراف عليها وتنسيق وتنظيم التعاون بين قوى الشرطة والأمن في الإمارات الأعضاء في الاتحاد، وإدارة السجون المحلية وحراستها وتنظيم حركة السير والمرور في حدود الاختصاصات المقررة في القوة في هذا الشأن طبقاً للقوانين والنظم المعمول بها في الإمارة ،والإشراف على الإنفاق والمخصصات المالية المقررة للقوة، وأي تخصصات أخرى تخولها إياها القوانين واللوائح والأنظمة والقرارات الصادرة في دبي أو الاتحادية [1] .

ونقسم هذا المبحث إلى سبع مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: حماية أمن الإمارة.

المطلب الثاني: إنشاء قوى الشرطة.

المطلب الثالث: التنسيق والتعاون بين قوى الشرطة.

المطلب الرابع: إدارة السجون المحلية وحراستها.

المطلب الخامس: تنظيم حركة السير والمرور.

المطلب السادس: الإنفاق والمخصصات المالية.

المطلب السابع: الاختصاصات الأخرى المخولة.

---

(١) المادة السادسة من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

المطلب الأول
حماية أمن الإمارة

إذا استعرضنا الاختصاص الأول نجد أن على مر العصور مهما تباينت النظم السياسية والاجتماعية أو الاقتصادية فمن المسلم به أن الشرطة هي التجسيد الطبيعي لسلطة المجتمع في أن يدافع عن نفسه دفاعاً شرعياً ضد كل من تسول له نفسه العبث بالنظم والقوانين التي تحكم الدولة ، ويتأكد دور الشرطة في هذا المجال سواء كانت الدولة خاضعة في جميع مظاهر نشاطها في تشريع وإدارة وقضاء للقانون وهو ما يطلق عليها اسم الدولة القانونية أو كانت الدولة البوليسية حيث تكون السلطة الإدارية مطلقة الحرية في أن تتخذ قبل الأفراد ما تراه من الإجراءات تحقيقاً للغاية التي تسعى إليها ، أو حتى لو كانت الدولة استبدادية حيث تعصف الإدارة بالأفراد حسب هوى الحاكم .

وهذا يعني أن الشرطة في إطار كافة النظم السياسية هي الجهاز المكلف بحماية أسس الجماعة وكيانها من أي عدوان يتهددها أو يقع عليها من الداخل [١] ، ومناط هذه الحماية سواء بمنع وقوع مثل هذا العدوان أو كشفه إنما يقع على عاتق جهاز الشرطة .

---

(١) الدكتور/ قدري عبد الفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية القانونية ، القاهرة ، عالم الكتب، ١٩٧٧م ، صفحتي ٣١ ، ٣٢ .

المطلب الثاني
إنشاء قوى الشرطة

إن إنشاء وتنظيم قوى الشرطة والأمن والإشراف عليها من أهم وظائف الإدارة إذ يقوم التنظيم بدور مهم وحيوي في حياة الأفراد والمنظمات جميعاً ، وقد تزايد الاهتمام بهذه الوظيفة نتيجة لنمو المجتمعات الإنسانية وتقدمها حيث ظهرت الحاجة إلى تنظيمات ضخمة كبيرة الحجم تشابكت العلاقات بينها وتقدمت مما جعلها في حاجة دائمة إلى تنسيق نشاطاتها وتعاون أفرادها لتحقيق الأهداف التي قامت من أجلها ، وتجميع هذه النشاطات في إطار هيكل متعاون يضمها ثم إسناد النشاطات إلى وظائف محددة يتولاها أشخاص قادرون على الاتصال ببعضهم وراغبون في المساهمة بالعمل لتحقيق الأهداف المشتركة والمحددة .

فالتنظيم هو الوسيلة إلى توزيع الأعمال وتدرج السلطات وتنسيق الاتصالات من الاتجاهات كافة ، وبدون التنظيم يفقد التخطيط أهميته ويفشل الأفراد وتنهار المنظمات أو تقصر عن بلوغ أهدافها التي قامت من أجل تحقيقها وبالتالي تفقد الإدارة العامة إحدى المقومات أو الدعائم الأساسية لبقائها ونموها [(١)] .

وكذلك الإشراف على جهاز الشرطة وهو الملاحظة المستمرة مع استعمال السلطة وتوجيه المرؤوسين إلى كيفية تأدية أعمالهم [(٢)] .

لذا يعهد لقائد الشرطة بقيادة الشرطة وإدارتها وتنظيمها، كما يكون مسؤولا عن مراقبة جميع النفقات المتعلقة بالشرطة وعن اللوازم التابعة لها [(٣)] .

---

(١) الدكتور / سعود بن محمد النمر وآخرون ، الإدارة العامة الأسس والوظائف ، الرياض ، مطابع الفرزدق التجارية الطبعة الثانية ، ١٩٩١م ، صفحة ١٣٧ .

(٢) محمود علي الركايبي ، شرح قانون هيئة الشرطة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥٤٥ .

(٣) الفقرة الأولى من المادة (٦) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م .

المطلب الثالث
التنسيق والتعاون بين قوى الشرطة

ولقد تطرق المشرع إلى تنسيق وتنظيم التعاون بين قوى الشرطة والأمن في الإمارات الأعضاء في الاتحاد ، فانطلاقاً من نص دستور دولة الإمارات العربية المتحدة الصادر في ١٩٧١ لبيان الأساس القانوني لعمل هيئة الشرطة فقد نصت المادة (١٣٨) من الباب التاسع من الدستور على أن " يكون للاتحاد قوات مسلحة برية وبحرية وجوية ، موحدة التدريب والقيادة ويكون تعيين القائد لهذه القوات ورئيس الأركان العامة وأعضاؤهما من منصبيهما بمرسوم اتحادي ، كما يجوز أن يكون للاتحاد قوات أمن اتحادية " ، ومجلس وزراء الاتحاد هو المسؤول مباشرة أمام رئيس الاتحاد والمجلس الأعلى للاتحاد عن شؤون هذه القوات جميعاً " .

موقف الدستور:

وقد أوضح الدستور تنسيق وتنظيم الجهود وتحقيق التعاون المنشود ، فقد نصت على أن " كل اعتداء على أي إمارة من الإمارات الأعضاء في الاتحاد يعتبر اعتداء عليها جميعاً ، وعلى كيان الاتحاد ذاته وتتعاون جميع القوى الاتحادية والمحلية على دفعه بكافة الوسائل الممكنة [١] .

وخير مثال على هذا التعاون طلب الاستعانة عند الضرورة القصوى كالتعرض للخطر فقد أكد الدستور على أن يحق لأي إمارة من الإمارات طلب الاستعانة بالقوات المسلحة أو بقوات الأمن الاتحادية للمحافظة على الأمن والنظام داخل أراضيها إذا ما تعرضت للخطر ويعرض هذا الطلب فوراً على المجلس الأعلى للاتحاد لتقرير ما يراه [٢] .

---

(١) المادة(٣٧) من دستور الإمارات العربية المتحد.
(٢) المادة(١٤٣) من دستور الإمارات العربية المتحد.

ولقائد الشرطة السلطة بالاتصال مباشرة مع قوات الشرطة أو أجهزة الأمن الأخرى في أية مسألة يرى أنها تؤثر على سلامة إمارة دبي وملحقاتها أو على شخص سمو الحاكم أو عائلة سموه .

أوجه التعاون :

ومن أوجه التعاون بين الشرطة والأمن الاتحادي حيث تم تعيين ضباط وضباط صف وهم على رتب شرطة دبي للعمل في الإدارة العامة للجنسية والإقامة وخاصة في المطار والموانئ وذلك لسد النقص في الموارد البشرية لديهم .

وعلى المستوى التعليمي قيام ضباط من وزارة الداخلية وبالتحديد في الدفاع المدني بتدريس مادة الدفاع المدني في أكاديمية شرطة دبي .

وإن القيادة العامة لشرطة دبي تؤكد على وجوب التنسيق مع الشرطة المحلية ولذا فقد نبهت القيادة العامة لشرطة دبي الضباط وضباط الصف والأفراد بأن ملاحقة متهم في قضية ما ويكون المتهم متواجدا في إحدى إمارات الدولة باتخاذ إجراءات المتابعة دون الرجوع إلى الشرطة المحلية بتلك الإمارة يعد خروجا عن النهج السليم الذي يجب أن يتمسك به جميع أفراد القوة الذين يكلفون بالبحث والتحري عن المتهمين في الإمارات الأخرى.ومن هنا فإن القيادة تلفت نظر كافة القائمين بالتحري والبحث والمتابعة عن المجرمين الفارين أو الأشخاص المطلوبين في قضايا تحقيقية بأن القيادة ستتخذ إجراءات مشددة بحق كل من يخالف هذه التعليمات وبناءً عليه فإن كل بحث أو تحريّ عن شخص ما أو من أجل قضية جنائية أو مرورية يجب أن يكون بالتنسيق مع رجال الشرطة في الإمارة التي يتم البحث فيها [١] .

---

(١) أوامر القوة الصادرة عن القيادة العامة لشرطة دبي، ٨٢/٨ ، الجزء الأول ، ١٩٨٢/٢/٢٥، صفحة ١ .

المطلب الرابع
إدارة السجون المحلية وحراستها

وإذا تطرقنا إلى إدارة السجون المحلية وحراستها فإن التجارب الإنسانية أظهرت منذ فجر التاريخ عدم الاستغناء عن السجن كمؤسسة عقابية لمعالجة بعض حالات الإجرام في المجتمع ، كما أثبتت أن عميلة تطوير وسائل عملها أمر ضروري لتفادي الأضرار التي يمكن أن تنتج عن حجز حرية الإنسان في بيئة محصورة لضبط المجرمين ومعاقبتهم .

وتعمل السياسة التشريعية الحديثة على إخضاع إدارة السجون لتنظيمين إداري وفني يعتمدا على جهاز متخصص لتنفيذ سياسة العلاج المقررة في داخلها ، والتنظيم الإداري يتعلق به تيسير الخدمات للسجناء وتنظيم شؤونهم الحياتية ووضع سجلات خاصة بالمحكومين والإطلاع على أحوال السجون وتفتيشها ومراقبتها بصورة دورية .

وتتولى الهيئات القضائية المختصة مراقبة جميع السجون فيما يتعلق بقانونية الحبس وإخلاء السبيل ويقتضي حسن سير العمل في المؤسسات العقابية أن تكون سجون النساء منفصلة عن سجون الرجال ومن الطبيعي أن تتولى إدارة سجن النساء امرأة تتمتع بالحقوق وتلتزم بالواجبات التي تفرضها مهمتها كمديرة مسؤولة عن هذه المؤسسة العقابية (١) .

---

(١) علي محمد جعفر ، السجون وسياسة تطوير وظائفها الإصلاحية ، مجلة الأمن والقانون ، كلية شرطة دبي ، السنة الثامنة ، العدد الثاني ، يوليو ٢٠٠٠م ، صفحة ٦١ وما بعدها .

المطلب الخامس
تنظيم حركة السير والمرور

ومن اختصاصات القوة أيضا تنظيم حركة السير والمرور في حدود الاختصاصات المقررة في هذا الشأن طبقاً للقوانين والنظم المعمول بها في الإمارة ، فمع اختراع السيارة ظهر العديد من المشكلات أهمها الحوادث المرورية المرتبطة باستخدام السيارة والسير بها في الطرقات العامة ، وأيضاً مشكلات التلوث البيئي الناتجة عن عادم السيارات لما يحتوي عليه من أول أكسيد الكربون الذي لا توجد له رائحة مميزة ولكن عند تركيزه بشكل كاف يصبح مميتاً بالإضافة إلى ثاني أكسيد الكربون الذي قد يسبب الاختناق وكان لابد من وضع حلول قانونية وتنظيمية لوقاية المجتمع من هذه المشكلات ومن هنا ظهرت الحاجة إلى وجود القوانين واللوائح والتعليمات التي تكفل حماية الأفراد والمجتمع في حوادث ومشكلات استخدام السيارات ، فظهرت قوانين ولوائح المرور التي تهدف في آخر المطاف إلى حماية الأرواح والممتلكات في هذه الآلة الحديدية الصماء التي يقودها الإنسان في الشوارع والطرقات أمام وبين غيره من البشر ، فهذه القوانين تكفل للمجتمع أن تكون هذه الآلة صالحة وقادرة على السير وأن يكون الإنسان الذي يقودها على درجة من الكفاءة والفهم بقواعد القيادة وقواعد السير ، وأن تكون الطرقات مناسبة للاستخدام من السيارات ومن المشاة وغيرهم من المستخدمين لها ، تلك هي قوانين ولوائح المرور التي كان لاختراع السيارات سببا في وجودها من أجل الوصول إلى الهدف المنشود [(١)] ، ومثاله قانون حركة السير في إمارة دبي لعام ١٩٦٧ ، وبعد صدور القانون الاتحادي رقم (٢١) لسنة ١٩٩٥ في شأن السير والمرور ألغي قانون حركة السير والمرور لإمارة دبي .

---

(١) الدكتور / محمد حافظ الرهوان ، قواعد وآداب حركة السير والمرور ، دبي ، مطابع البيان التجارية ، الطبعة الأولى، ١٩٩٢م ، صفحة ١٦ وما بعدها .

المطلب السادس
الإنفاق والمخصصات المالية

يبدأ الإشراف على الإنفاق والمخصصات المالية المقررة للقوة بإعداد الميزانية عن طريق الإدارة العامة للشؤون المالية والقيام بإعداد الاعتمادات البنكية اللازمة لطلبات الشراء الخارجية والخاصة بلوازم القوة بمختلف أنواعها ، وإعداد المراسلات الخاصة بالدفعات المالية المستحقة للشركات والمؤسسات عن مشاريع القوة بعد التأكد من استحقاقها ومخاطبة الإدارة العامة للشؤون المالية لإجراء اللازم ، والإشراف على تخليص جميع المعاملات الرسمية لدى الدوائر الحكومية المحلية والاتحادية والخاصة بلوازم القوة كالمشتريات وغيرها وكذلك المراسلات الواردة إلى القيادة والمتعلقة بصيانة مباني القوة والأجهزة الفنية المستخدمة في إدارات ومراكز الشرطة والتوقيع على طلبات تذاكر السفر لمنتسبي القوة ودفع مخصصات العلاج في الخارج بعد موافقة القائد العام ، وأخيرا إعداد أوامر الدفع المستحقة للشركات والمؤسسات الأخرى بعد التأكد من استحقاقها للدفع.

المطلب السابع
الاختصاصات الأخرى المخولة

يجب على قائد الشرطة أن يعمل بمقتضى أي توجيهات قد يصدرها له سمو الحاكم من وقت لآخر، فيما يتعلق بالشرطة أو بتأديتها لواجباتها ومسؤولياتها [1] .

فهذه المهمة من مهام جهاز الشرطة فهي تقوم بتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من اختصاصات والمعنى بهذا تنفيذ ما تقضي به القوانين من قواعد وأحكام.

---

(١) الفقرة الخامسة من المادة (٦) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م .

فجهاز الشرطة يقوم بمعاونة الهيئات الإدارية في تنفيذ قوانينها وما تصدره من قرارات أو لوائح أو أوامر، وتلزم المواطنين باتباع أحكامها طوعاً أو كرها، فهيئة الشرطة تقوم في هذا المجال بمهام متعددة [1] من أمثلتها تطبيق الأمر المحلي الصادر بشأن منع التسول [2] أو قطع الأشجار أو غسيل السيارات في الأماكن العامة ومراقبة الذبح خارج المقصب ومنها ما أصدره صاحب السمو الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم نائب الحاكم وزير المالية والصناعة رئيس بلدية دبي أمراً بمنع حفر أي بئر في الأراضي الفضاء بالمناطق الخارجية مثل (الخوانيج – الهباب - العوير- حتا) وما شابهها بغرض التروية للمواشي أو دك التربة أو خلافه إلا بموافقة من سموه. والالتزام بكافة القوانين والقرارات الصادرة من الحكومة الاتحادية ومن أمثلتها التزام شرطة دبي بقرارات وزارة الخارجية في معاملة السفراء والقناصل وحماية القنصليات .

---

(١) الدكتور / قدري عبد الفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية القانونية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٣٤ .

(٢) حين القبض على أي متسول يجب أن يجري معه تحقيقا ويفتح له ملف قضية ويقدم في أسرع وقت ممكن إلى المحكمة بتهمة التسول ، فمن الملاحظ أن حملات التفتيش التي تقوم بها المراكز للقبض على المتسولين تنتهي الإجراءات فيها بمجرد تحويلهم إلى الحجز في معسكر الطواري وهذا أجراء خاطئ ولذا يجب أن تحال جميع قضايا المتسولين إلى المحاكم . أوامر القوة الصادرة من القيادة العامة لشرطة دبي ، ٨٠/٣٤ ، الجزء الأول ، ١٩٨٠/٧/٣، صفحة ٢ .

المبحث الثالث
واجبات هيئة الشرطة

سنوضح في هذا المبحث واجبات الأمن العام بصفة عامة والتطرق في الوقت نفسه إلى صلاحيات وواجبات مناوب القوة والمناوب العام في نظام شرطة دبي . ونقسم هذا المبحث إلى مطلبين كالتالي:

المطلب الأول: واجبات وسلطات قوة شرطة دبي.

المطلب الثاني: وظائف رجل الشرطة.

المطلب الأول
واجبات وسلطات قوة شرطة دبي

الفرع الأول
واجبات قوة شرطة دبي [(١)]

تستخدم الشرطة لمنع وقوع الجرائم واستقصاؤها وجمع أدلتها والقبض على فاعليها وإقامة الدعوى عليهم والمرافعة فيها وحفظ المسجونين بصورة أمينة والمحافظة على الأمن العام وعلى سلامة الأشخاص والأموال والقيام بأي واجبات أخرى تعهد إليها بموجب أي قوانين أخرى يعمل بها في دبي .

ويجوز استخدام الشرطة لتنفيذ الأوذنات والأوامر الأخرى وتبليغ الاحضاريات والإعلانات الصادرة من قبل الحاكم .

---

(١) المادة الرابعة من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦ والمادة السابعة من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

وتؤدي واجبات نصوص القوانين التي تكون سارية المفعول في البلاد وفي حالة عدم وجود قوانين قابلة للتطبيق فبمقتضى توجيهات سمو الحاكم .

ولعل هذا الهدف هو أثقل الأعباء الملقاة على عاتق رجال الشرطة نظراً لضخامته وتشعب مهامه وتعقد مشكلاته ، فهو شعور المواطنين بالثقة والاطمئنان على أرواحهم وأعراضهم وأموالهم ورسوخ الاعتقاد المكين لدى الأفراد بأن لكل جريمة عقاباً ، وإن كل خارج على القانون لابد وأن يلقى جزاءه ، وقصارى القول إنهم ينهضون بواجبين رئيسيين في ميدان حفظ الأمن العام .

الأول : وهو منع وقوع الجرائم .

الثاني : وهو كشف الجرائم متى وقعت ومعرفة مرتكبيها .

فمهمة الشرطة في هذا المجال مزدوجة ، إذ ترمي إلى منع الجرائم وتقديم مرتكبيها إلى العدالة لتقتص منهم ، والهدف من وراء هذه المهمة المزدوجة هدف واحد هو صيانة أمن المجتمع .

ولا ريب أن نجاح جهاز الشرطة في هذا المضمار إنما يقاس بمقدار توفيقه في إقرار الأمان في ربوع البلاد ، ونخلص مما أسلفنا بأن هيئة الشرطة تختص بحماية النظام [١] .

فالدولة المعاصرة تحرص دائما على توفير هيئة شرطية عالية الكفاءة قادرة على الوفاء بالتزامات الشرطة نحو توفير الأمن والأمان للمواطنين والقاطنين على أرض الدولة ، وتحقيق التمتع بحرياتهم وحقوقهم دون خوف من عدوان يقع عليها أو اعتداء .

---

(١) محمود علي الركايبي ، شرح قانون هيئة الشرطة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥١ .

ولذلك يكون على الشرطة الوفاء بمجموعة من الواجبات :-

١- واجب حماية الأمن باتخاذ التدابير الوقائية والاحتياطات اللازمة لتفادي وقوع الجريمة على حياة المواطنين والمقيمين أو أشخاصهم أو أموالهم أو ممارستهم لأعمالهم، وهذا الواجب يفرض على رجال الشرطة ضرورة السهر على راحتهم ، واتخاذ التدابير التي تمنع وقوع الجريمة قبل وقوعها ، ومراقبة أنشطة المجرمين أو معتادي الإجرام حتى يحال بينهم وبين ارتكاب أي جريمة .

٢- واجب التصدي لكل من يحاول الاعتداء على حرية أو حق لأحد الأفراد لوقف العدوان ولمنع التمادي فيه ولتقديم المعتدين إلى العدالة حتى ينال المجرم العقاب المناسب والرادع والمانع من معاودة ارتكاب الجريمة .

٣- واجب تعقب المجرمين والقبض عليهم والبحث عن الفارين منهم ومتابعة تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بحقهم .

٤- حماية الملكية الخاصة والعامة ضد التعدي أو السرقة وهو يتطلب إنشاء أجهزة شرطية قادرة على حراسة المنشآت العامة وحمايتها ضد السرقة أو الغصب أو التعدي [(١)] .

وتهدف مكافحة الجريمة من الوجهة الواقعية المثالية إلى بتر العناصر الإجرامية والعمل على تهيئة آمنة مستقرة لأعضاء المجتمع ، بينما ينحصر الهدف العملي الفعلي لمكافحة الجريمة في تقييد وحصر النفوذ والنشاط الإجرامي والحيلولة دون امتداد هذا النفوذ والنشاط إلى مجالات أو أماكن أخرى وانتشاره في محيط أوسع وبإيجاز العمل على كشف الجرائم ومطاردة المجرمين وإقامة الدليل عليهم .

---

(١) ثروت بدوي ، الشرطة والحريـــة ، مجلة الأمن والقانون ، تصدرها كلية شرطة دبي ، السنة الثالثة ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٥م ، صفحتي ٦٩ ، ٧٠ .

إلى جانب ذلك يتخلل محيط المكافحة الإجرامية عملية صراع بين المجتمع من جهة وأفراد المجتمع الإجرامي من جهة أخرى (١) .

والجدير بالذكر أنه بعد صدور قانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٢ بشأن النيابة العامة في إمارة دبي لم تعد الشرطة من واجباتها إقامة الدعوى والمرافعة فيها فقد نصت المادة (٢) في قانون النيابة العامة على أن " النيابة العامة جزء من الهيئة القضائية وتتولى سلطة التحقيق والاتهام لدى المحاكم المختصة وأي صلاحيات أخرى ممنوحة لها بموجب أي قانون آخر.

ولها دون غيرها إقامة دعوى الحق العام ومتابعتها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

الفرع الثاني
سلطات قوة شرطة دبي (٢)

الأصل أن سلطات الوظيفة في ذاته كوظيفة رجل الشرطة بما تسبغه على صاحبها من اختصاصات وإمكانيات لا يعد إكراها مادام هذا السلطان لم يستغل في الواقع بأذى ماديا كان أو معنويا إلى المدلي بالأقوال أو الاعتراف إذ أن الخشية في ذاتها مجردة لا تعد إكراها لا معنى ولا حكما إلا إذا ثبت أنها قد أثرت فعلا في إرادة المدلي فحملته على أن يدلي بما أدلى وعلى المحكمة أن تعرض لما يثار في ذلك (٣) .

---

(١) الدكتور / قدري عبد الفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية والقانونية، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٢٩ .

(٢) المادة الثامنة من لائحة الشرطة التنفيذية .

(٣) حكـم المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة ، طعن جنائي رقم (٢٨) ، السنة الخامسة في ١٩٨٣/٤/١٤ ، وطعن جنائي رقم (٥) السنة الرابعة ١٩٨٢/٥/١٨، ==

يخول كل رجال الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون جميع السلطات القضائية وعليه أن يؤدي بأقصى ما لديه من مهارة ومقدرة جميع الواجبات والمسؤوليات المناطة أو المتعلقة بوظيفة رجل الشرطة وفق أحكام القانون أو أي قانون آخر نافذ المفعول في دبي .

ويكون من مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم ضباط الشرطة وصف ضباطها وأفرادها .

الموضوع الأول
حدود سلطات رجال الشرطة

وبعد صدور قانون النيابة العامة لم تعد سلطات رجال الشرطة على إطلاقها فقد قيدتها النيابة العامة بمعنى أن الشرطة تقوم فقط بتنفيذ الأحكام الجنائية ولم تعد تشرف فنيا على أماكن الحجز والتوقيف والسجون بل مهمة الشرطة هنا إدارية فقط أما الإشراف الفني القضائي فهي من سلطة النيابة العامة وهذا ما أكدت عليه المادة السادسة من قانون النيابة العامة في إمارة دبي بأن تتولى النيابة العامة تنفيذ الأحكام الجزائية والإشراف على أماكن الحجز والتوقيف والسجون وغيرها من الأماكن التي تنفذ فيها هذه الأحكام .

فلا مراء أن النص الوارد في قانون ولائحة الشرطة التنفيذية والمتعلقة بالسلطات والامتيازات القضائية لرجال الشرطة المخولة لهم قبل صدور قانون النيابة العامة أصبح غير ذي جدوى كما أفصح قانون النيابة بأن يلغى أي نص في قانون آخر إلى المدى الذي يتعارض وأحكام هذا القانون .

== موسوعة الإمارات القانونية ، الجزء الثالث ، فاهم ابن سلطان القاسمي ومحمود الشربيني ، المطبعة العصرية ومكتبتها ، دبي ، بدون تاريخ نشر ، صفحة ٥٢٦.

من جانب آخر فإن الضباط وصف الضباط والأفراد من الفئة التي خولها القانون صفة الضبطية القضائية في جميع الجرائم دون تحديد جرائم معينة وجعل اختصاصها محصوراً في دوائر اختصاصهم كما جاء في النص الوارد في المادة (٣٣) من قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٢م [١] .

وقصر المشرع القيد على مأموري الضبط ولم يطلقه بالنسبة للموظفين العموميين، فمأمور الضبط هو موظف عام ، ولكن ليس كل موظف عام يعتبر مأمور ضبط ، ومأموري الضبط هم طائفة الموظفين العموميين المنوط بهم استخدام القوة الجبرية لتنفيذ الأوامر والقوانين ، ولذلك فهم يشملون مأموري الضبط القضائي والضبط الإداري [٢] .

ووضحت المادة (٣٠) من ذات القانون على مهمة مأمور الضبط القضائي فنصت على أن "" يقوم مأمور الضبط القضائي بتقصي الجرائم والبحث عن مرتكبيها وجمع المعلومات والأدلة اللازمة للتحقيق والاتهام "" .

أ - التبعية القضائية لمأمور الضبط :

فالشرطة بحكم مسئوليتها عن زمام الأمن في الدولة هي عادة التي تسارع بالانتقال إلى محل الجريمة حين وقوعها ، فرجل الشرطة ينتقل إلى حيث وجدت الجريمة ليحافظ على معالمها ويعمل على استظهار الأدلة فيها وجمع التحريات التي تلزم للتحقيق والدعوى ، ولذا يعد رجل الضبط القضائي (رجل الشرطة) من مساعدي القضاء الواقف أي النيابة العامة ، فيتبعون النائب العام ، إلا أن هذه

---

(١) الدكتور / جوده حسين جهاد ، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجنائية لدولة الإمارات العربية المتحدة ، الجزء الأول ، دبي ، كلية شرطة دبي ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٤ ، صفحة ٢٥١ .

(٢) الدكتور / قدري عبد الفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية القانونية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٧٤٨ .

التبعية هي تبعية قضائية فقط وليست تبعية إدارية [١] كما جاء في النص الوارد في قانون الإجراءات الجزائية في المادة (٣١) على أن "" يكون مأمور الضبط القضائي تابعين للنائب العام وخاضعين لإشرافه فيما يتعلق بأعمال وظائفهم "" .

ب - التبعية الإدارية لمأمور الضبط:

أما التبعية الإدارية فتكون لإداراتهم ورؤسائهم ولذا فإن من حق النائب العام أن يطلب من الإدارة التي يتبعها مأمور الضبط القضائي عقوبة عليه إذا وقعت منه مخالفة أثناء أدائه لواجبه أو تقصير في عمله ومن حق النائب أيضاً أن يطلب رفع الدعوى التأديبية عليه وهذا لا يمنع من إقامة الدعوى الجنائية عليه إذا ارتكب جريمة جنائية [٢] .

وقد نصت المادة (٣٣) في قانون الإجراءات الجزائية على ما ذكرناه آنفا على أنه "" للنائب العام أن يطلب إلى الجهة المختصة التي تبعها مأمور الضبط القضائي النظر في أمره إذا وقعت منه مخالفة لواجباته أو قصر في عمله وله أن يطلب ، رفع الدعوى التأديبية عليه وذلك كله بغير إخلال بالحق في رفع الدعوى الجزائية .

(١) الدكتور قدري عبد الفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية القانونية ، المرجع السابق ، صفحة ٣٨ .

(٢) الدكتور / جودة حسين جهاد ، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجنائية لدولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٥٩ .

الموضوع الثاني
استعمال القوة [1]

لا مراء أن مرفق الشرطة هو المسؤول الأول عن استتباب النظام والأمن العام في المجتمع ، وكون عنصر الخطر لازما في الكيان المادي للبادرة التي تبرر اتخاذ رجل الشرطة إجراءً معيناً ، لا ينال منه ، أن الخطر المجيز للدفاع قد يكون وهميا ، ومع ذلك فإن المكنات الشرطية إزاء استعمال القوة أو السلاح لا تجوز أمام مطلق الخطر الوهمي ، وإنما أمام الخطر الذي تنهض في شواهد الحال واقعيا أسساً مادية تبرر نشأة الاعتقاد بوجوده . وهي الأسس التي عبر عنها المشرع بالأسباب المعقولة [2] .

لرجال الشرطة في سبيل تنفيذ واجباتهم المنوطة لهم حق استعمال القوة اللازمة لتنفيذ تلك الواجبات [3] .

١- إذا استوجب الأمر القبض على شخص وعارض ذلك الشخص القبض أو حاول التهرب منه ، جاز للشخص المخول بالقبض عليه استعمال جميع الوسائل اللازمة لإجراء القبض عليه .

٢- على أن هذه المادة لا تجيز قتل شخص غير متهم بجريمة يعاقب عليها بالموت أو السجن مدى الحياة .

هذا كما أنه يجوز له أن يستعمل حق الدفاع الشرعي عن النفس والعرض والمال أو عن نفس الغير أو عرضه أو ماله

---

(١) المادة التاسعة من لائحة التنفيذية لشرطة دبي .

(٢) الدكتور / قدري عبد الفتاح الشهاوي ، النظرية العامة للمسؤولية الشرطية ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ١٩٧٤ ، صفحة ١٨٠ .

(٣) المادة (١٠) من قانون الإجراءات الجزائية لسنة ١٩٧١م في إمارة دبي .

أولاً : في قانون العقوبات لإمارة دبي لسنة ١٩٧٠:

(الدفاع عن النفس)

يحق لأي إنسان أن يدفع عن نفسه أو عن أي إنسان آخر العنف أو القوة غير المشروعين وأن يقاوم ويدفع مثل ذلك العنف والقوة غير المشروعين بقوة معقولة ، ولو أدى ذلك إلى وفاة شخص آخر أو إصابته بأذى بليغ ، ويشترط فيما تقدم ما يلي :-

أ) أن لا يكون قد تسبب بذلك الاعتداء قصداً بتصرفاته أو وضع نفسه في ذلك الموقف الذي وجد نفسه فيه .

ب) أن لا يستعمل قوة أكثر أو يلحق أكثر مما هو ضروري ومعقول في ذلك الظرف لغايات الدفاع المشروع .

ج) أن لا يسبب بطوعه الوفاة ما لم يكن هو أو ذلك الإنسان الآخر مهدداً بخطر الموت أو الأذى البليغ الوشيك ، أو ما لم يكن معتقداً بحسن نية واستناداً لأسباب معقولة بأنه هو أو ذلك الإنسان الآخر مهدد بخطر الموت أو الأذى البليغ الوشيك أو ما لم يكن الفعل المقاوم اغتصاباً لأنثى أو هتكاً لعرض إنسان أو جريمة خطف إنسان أو شروعا في أي مما ذكر.

(الدفاع عن المال) :

١- إيفاء للغايات المقصودة في هذه المادة يعني لفظ " مالك " أي إنسان حائز أو يملك حق حيازة أي مال .

٢- مع مراعاة ما ورد في هذا الفصل من أماكن أخرى يحق لأي مالك أن يدافع عن ماله ضد أي قوة أو أي عنف غير مشروع ، وأن يقاوم ويمنع أي اعتداء غير مشروع على ذلك المال، ويجوز لهذه الغاية أن يقاوم وأن يمنع أي شخص آخر من دخول عقاره أو من البقاء فيه أو التدخل بصورة غير مشروعة به ، وأن يقاوم ويمنع أخذ ماله بطريق غير مشروع ، ويشترط فيما تقدم ما يلي :

أ) أن لا يستعمل قوة وأن لا يلحق أذى أكثر مما هو ضروري ومعقول لغايات الدفاع المشرع .

ب) أن لا يكون المالك قد تسبب بالموقف الذي وجد نفسه فيه بتصرفه .

ج) أن لا يسبب المالك وفاة آخر دفاعاً عن ماله إلا إذا كان الدفاع مقاومة لأجل الجنايات التالية :-

١- السلب .

٢- السطو على سكن مأهول ليلاً .

٣- الإتلاف عن طريق الحرق الجنائي أو بالمتفجرات لأي بناية أو مركب أو عريشة مستعملة لغايات السكن أو مكان مستعمل لحفظ الأموال .

٤- الإتلاف عن طريق الحرق الجنائي أو بالمتفجرات لأي منجم أو بئر نفط .

٥- أي محاولة لارتكاب أي جرم من الجرائم المذكورة .

(الهجوم على الموظفين العموميين أثناء قيامهم بمهام واجباتهم) :

إذا هوجم أي موظف عام بصورة غير مشروعة أثناء قيامه بتنفيذ واجباته أو بسبب ذلك أو لمنعه من استعمال القوة المشروعة تنفيذا لواجباته القانونية فيحق له الدفاع عن نفسه كما ورد في أحكام هذا الفصل واستعمال القوة الضرورية دفاعاً عن نفسه ولتمكينه من تنفيذ تلك الواجبات .

(المساعدة في الدفاع من قبل الغير .)

إذا كان لشخص حق استعمال القوة المعقولة دفاعاً عن النفس أو المال ، فيحق لأي شخص آخر استعمال نفس الدرجة من القوة ، أن قام بذلك على سبيل المساعدة معتقداً اعتقاداً صادقاً أن هذه المساعدة ضرورية ، أو قام بذلك بتفويض صريح أو ضمني من الشخص الأول .

(مقاومة الدفاع المشروع) :

لا يحق لأي إنسان الدفاع ضد أي فعل أتاه إنسان آخر على سبيل ممارسة حقه في الدفاع المشروع .

(قيود أخرى للدفاع المشروع) :

لا عذر لأي شخص بإيقاع الأذى أو التسبب بالوفاة إن كانت لديه فرصة معقولة متاحة لتأمين الحماية من السلطة المختصة أو خلافها أو التخلص من الاعتداء بأي طريقة أخرى معقولة .

(تفريق المشاغبين) :

وقد بين المشرع شروطاً لتفريق المشاغبين :

١- إذا استمر خمسة أشخاص أو أكثر على التجمهر بقصد إحداث الشغب بعد إشعارهم كما تقدم ، أو بعد صدور الأمر لهم بالتفرقة بمدة معقولة ، أو حيل بالقوة دون إعطاء مثل ذلك الإشعار. أو الأمر بالتفرق ، فلأي شخص مفوض بإعطاء هذا الإشعار وإصدار الأمر بالتفرق المشار إليه في المادة السابقة ، ولأي فرد من أفراد الشرطة أو شخص يقوم بمساعدة أي منهما ، أن يتخذ كل ما يلزم في التدابير لتفريق الذين ظلوا متجمهرين على النحو المذكور أو لإلقاء القبض عليهم أو على أي منهم ، وأن أبدى أحد منهم مقاومة فيجوز لأي شخص ممن تقدم ذكرهم أن يستعمل القوة الضرورية ضمن الحد المعقول للتغلب على مقاومته. ولا يعتبر مسؤولاً في أي إجراءات جزائية أو حقوقية تتخذ ضده إن كان باستعماله القوة الحق أذى بأي شخص أو سبب وفاته أو أضر به .

٢- ليس في أحكام هذه المادة ما يبيح استعمال الأسلحة النارية إلا في حالة الضرورة القصوى أو كانت حياة شخص ما معرضة للخطر.

فإذا استمر خمسة أشخاص أو أكثر على التجمهر بقصد إحداث الشغب بعد إشعارهم وإنذارهم بالطرق الممكنة وبالوسائل المفهومة ولم يذعن المتجمهرون لذلك وأبدوا مقاومة جاز لأي فرد من أفراد الشرطة استخدام جميع الوسائل القانونية اللازمة لفضهم أو لإلقاء القبض عليهم أو لأي منهم ضمن الحد المعقول للتغلب على المقاومة ، وإذا رأى الشخص المختص والمخول أن زمام الأمور سيفلت من يده مما يهدد بالإخلال بالأمن العام وان الضرورة القصوى تستدعي أو كانت حياة شخص ما معرضة للخطر جاز له إطلاق النار.

كما يشترط في جميع الأحوال الموضحة سابقا أن يكون استعمال السلاح لازما ومتناسبا مع الخطر المحدق وأن يكون ذلك هو الوسيلة الوحيدة لدرئه بعد التثبت في قيامه بقصد تعطيل الموجه ضده هذا السلاح من الاعتداء أو المقاومة وأن يبدأ بالتحذير بإطلاق النار للتنبيه كلما كان ذلك مستطاعا ثم التصويب في غير مقتل (من الركبة فما دون) ومع ذلك لا يحق له أن يصوب في مقتل إلا إذا كان ذلك الشخص قد ارتكب جرما خطيراً عقوبته الإعدام أو السجن مدى الحياة .

(إصدار الأمر للمتجمهرين بالتفرق) :

إذا رأى الحاكم أو أي شخص يكون قد اعتمده لهذه الغاية أو أي ضابط من ضباط الشرطة ، أن خمسة أشخاص أو أكثر قد اجتمعوا بقصد إحداث الشغب أو خشي وقوع الشغب من خمسة أشخاص أو أكثر مجتمعين على مرأى منه ، فيجوز له ، بعد أن يشعرهم بوجوده بأي وسيلة تكون مفهومة أن يأمر المشاغبين أو المجتمعين أن يتفرقوا بهدوء وسكينه .

(منع أو تعطيل إعطاء الإشعار) .

كل من منع أو عطل إعطاء الإشعار أو إصدار الأمر بالقوة ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على خمس سنوات ، وإن كان إعطاء الإشعار أو إصدار الأمر قد منع بالقوة

على هذا النحو فكل من اشترك أو استمر على الشغب أو التجمهر وهو عالم بأن إعطاء الإشعار أو إصدار الأمر بالتفرق قد منع بالقوة، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات أو بغرامة لا تزيد على ٣٠٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين .

فقيام رجل الشرطة بالواجبات المفروضة عليه سواء لمنع جرائم قبل وقوعها أو ضبط الجرائم إن وقعت يقتضي أن يباشر في هذا الصدد بعض القوة الجسمانية ومثالها حوادث المشاجرات وما يوجبه عدم استفحال أمرها في إبعاد أفراد الفريقين عن بعضهما،إذ يتطلب هذا الاستعمال نوعاً من العنف الجسماني في مختلف درجاته وفقا لكل حالة على حدة ، وكذلك تنفيذ الأمر الصادر بالقبض على المتهم فإنه يوجب استعمال القوة الجسمانية قبله حتى لا يفلت من قبضة رجل الشرطة ويتعذر تنفيذ أمر القبض – وعند تفتيش المتهم في الأحوال التي يجوز فيها التفتيش يحق لرجل الشرطة أن يستعمل من قوته الجسمانية القدر اللازم لإتمام ذلك الإجراء (١) .

فالشرطة سواء في مظهرها أو جوهرها هي سلطة الإلزام والجبر وأيا كان الدور الذي تقوم به فهي دائما سلطة مرهوبة إذ هي بمثابة الرقيب الدائم على السلوك العام في المجتمع ، ولذلك فهي تسعى دائما إلى استقرار الأمور وحتى ولو أدى إلى استعمال العنف بالقدر الذي يبيحه القانون ، هذا الإلزام أو الجبر يرجع إلى كون جهاز الشرطة هي أداة تنفيذ القانون (٢) .

ومرجع ذلك أن ضبط الجرائم والمجرمين من أخص خصائص السلطة التنفيذية للدولة ، ومن ثم كان من اللازم أن تكون هيئة الشرطة على السطوة تجعلها قوية في

---

(١) محمود علي الركايبي ، شرح قانون هيئة الشرطة ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ٥٩ ، ٦٠ .

(٢) الدكـــتور / قدري عبد الفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية القانونية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٣٣ .

مواجهة المجرمين العتاة والمسلحين ، مع وضع القيود الكفيلة بعدم إساءة استخدام هذه على حساب المواطن كطرف ضعيف [1] .

ثانياً : في قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي:

وهناك مصدران آخران في قانونيين آخرين يجيزان لرجال الشرطة استعمال القوة:

أجاز المشرع لمأموري الضبط القضائي أثناء قيامهم بواجباتهم ، أن يستعينوا مباشرة بالقوة العامة [2] .

وأن تتولى النيابة العامة تنفيذ الأحكام الصادرة في جميع الدعاوى الجزائية التي ترفعها أمام المحاكم ولها عند اللزوم أن تستعين بالسلطة العامة مباشرة .

ثالثاً : في قانون الإجراءات المدنية الاتحادي:

اشترط المشرع أن يكون : التنفيذ الجبري في المواد المدنية بناء على سند تنفيذي عليه صيغة التنفيذ وهذه الصيغة هي [3] :

" ١- لا يجوز التنفيذ الجبري إلا بسند تنفيذي اقتضاء لحق محقق الوجود ومعين المقدار وحال الأداء .

٢- والسندات التنفيذية هي :

أ - الأحكام والأوامر

ب - المحررات الموثقة طبقا للقانون المنظم للتوثيق والتصديق .

---

(١) الدكتور / رمسيس بهنام (النظرية العامة للقانون الجنائي) صفحة ٢٣ ، ١٩٥٣ ، نقلاً عن الدكتور / قدري عبدالفتاح الشهاوي ، الموسوعة الشرطية القانونية ، المرجع السابق ، صفحة ٣٣ .

(٢) المادة (٤١) من القانون الاتحادي رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٢ بشأن قانون الإجراءات الجزائية .

(٣) المادة (٢٢٥) من القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٩٢ بشأن الإجراءات المدنية .

جـ - محاضر الصلح التي تصدق عليها المحاكم .

د - الأوراق الأخرى التي يعطيها القانون هذه الصفة .

٣- ولا تنفذ السندات التنفيذية إذا تركت مدة خمسة عشر عاما على تاريخ آخر معاملة تنفيذية أو إذا تركت لذات المدة منذ صدورها دون تنفيذ .

ولا يجوز التنفيذ - في غير الأحوال المستثناة بنص في القانون إلا بموجب صورة في السند التنفيذي عليها صيغة التنفيذ الآتية :- "" على السلطات والجهات المختصة أن تبادر إلى تنفيذ هذا السند وإجراء مقتضاه وعليها أن تعين على تنفيذه ولو جبراً متى طلب إليها ذلك "" .

بيد أن إعمال هذه الأحكام مقيدٌ بأمرين :-

الأول : أن يكون استعمال القوة هو الوسيلة الوحيدة لأداء الواجب ، وهو أمر منطقي إذ كما سلف القول قد يكون استعمال القوة جريمة ، ومن ثم وجب ألا يلجأ إليها إلا حين لا يكون لا مفر من ذلك ، وتقدير إمكان الالتجاء إلى وسيلة غير القوة متروك لظروف كل واقعة ، فلا يمكن وضع مقاييس محددة ثابتة .

الثاني : أن لا يتعدى حد القوة القدر اللازم لأداء الواجب ، وهي مسألة لا يمكن وضع ضوابط محددة لها ، وإنما المرجع فيها لموافقة كل حالة على حدة وفقا للظروف المحيطة والملابسة لها ، ومن الطبيعي أن لا يعتبر رجل الشرطة متعديا الحدود إلا متى كان العدوان ظاهراً ، أن لا مبرر له ولا لمقتضى ، إما أن اختلف التقدير فيما إذا كان يعد معتديا من عدمه ، فالأفضل اعتباره في نطاق القانون ، وإلا أعاق هذا رجل الشرطة عن القيام بعمله ، وجعله يتردد كثيراً قبل الإقدام عليه ، مع ما في عمله من داعية إلى الحزم في كثير من الأمور (١) .

---

(١) محمود على الركايبي ، شرح قانون هيئة الشرطة ، المرجع السابق ، صفحتي ٦٠ ، ٦١ .

والصورة العملية الآتية توضح مشقة وضع نظرية عامة فقهية لحدود هذا الحق ، فمثلا نتصور رجل الضبطية القضائية أثناء المرور ليلا لتفقد حالة الأمن بالقرى ، وإذا به يفاجأ باستغاثة يعقبها مشاهدة أحد الأشخاص يعدو ، فإن رجل الشرطة في هذا الغرض يكون – ولا شك في ذلك – أمام موقف طارئ وعليه أن يتخذ قراره في التو واللحظة وأن يفاضل بين إما تعقب الرجل الهارب وإطلاق النار عليه إذا اقتضى الأمر ذلك وقد يتضح فيما بعد أنه أحد المارة الأبرياء الذي كان يتبع المتهم بالصياح وإما البحث عن صوت الاستغاثة واستجلاء الموقف ثم تكييفه التكييف القانوني الصحيح الذي على هَدْيه يستطيع أن يستخدم أو يحجم عن استعمال حقه في إطلاق النار(١) .

المطلب الثاني
وظائف رجل الشرطة

نود أن نستعرض في هذا المطلب الوظائف الملقاة على عاتق رجل الشرطة في العمل الشرطي بصفة عامة والعمل الأمني بصفة خاصة وذلك في خمسة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول: توخي الدقة والأمانة.

الفرع الثاني: عدم إفشاء الأسرار.

الفرع الثالث : مسؤولية رجل الشرطة المالية

الفرع الرابع : التزامات رجل الشرطة.

الفرع الخامس : القسم القانوني والطاعة.

---

(١) الدكتور / قدري عبد الفتاح الشهاوي ، النظرية العامة للمسؤولية الشرطية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٨٢ .

الفرع الأول
توخي الدقة والأمانة

الدقة والأمانة المتطلبة في الموظف العام تقتضيه أن يبذل أقصى درجات الحرص على أن يكون أداؤه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر بحيث يتحرى في كل إجراء يقوم باتخاذ ما يجب عليه أن يكون عليه الرجل الحريص في حذر وتحرز. فإذا ما ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة كان خارجا بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة ومن ثم يكون مرتكبا لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية لأن الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة واجب أداء العمل بدقة وأمانة لا يتطلب عنصر العمد وإنما هو يتحقق بمجرد إغفال أداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب [(١)] .

والمشرع نص على أن يؤدى العمل المنوط به شخصياً بنفسه بدقة وأمانة[(٢)]

فأول واجبات الموظف العام أن يؤدى أعمال وظيفته بدقة وأمانة فإن الدقة والأمانة في أداء العمل يقتضيان في مجال أداء أي عمل فني التمييز الواضح بين ما ينبغي بيانه كوقائع وبين ما ينبغي إبداؤه كرأي خاص ففي مجال بيان الوقائع ينبغي أن يكون هناك تقريراً بحالتها أو بأقصى درجات الدقة والإيضاح . أما في مجال إبداء الرأي الفني فلا تثريب على الموظف أن هو أبدى رأيا قد لا يكون محل

---

(١) حكـم المحكمـة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٨٣٥ قضائية جلسة ١٩٨٩/١٢/٢٣ ، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، وأحكام المحكمة الإدارية العليا وفتاوي الجمعية العمومية لمجلس الدولة خلال الفترة من عام ١٩٨٥ حتى عام ١٩٩٣ ، الدكتور نعيم عطيه وحسن الفكهاني ، القاهرة ، الدار العربية للموسوعات ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٤/ ١٩٩٥م ، قاعدة رقم ٥٩، صفحة ١٤٢ .

(٢) المادة (١٧) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

إقرار من غيره طالما أنه لم يبتغ إلا الصالح العام في ضوء ذلك فإنه إذا ما خلط الموظف بين ما يدخل في إعداد الوقائع وما يدخل في إطار الرأي الفني ، فأضفى على ما يعتقده فنيا صورة الواقعة المجردة على نحو يهدم ما يجب أن يقوم من تمييز واضح بين عنصري الواقعة والرأي ، فإنه يكون قد أخل بواجب أداء عمله بدقة وأمانة ومن ثم يكون قد ارتكب مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء (١) .

وفي هذا الصدد سوف نتحدث عن الدقة والأمانة على النحو التالي:-

الموضوع الأول
مضمون الدقة

فمضمون الدقة يتسع للكثير من الضوابط التي يجب على الموظف العام مراعاتها أثناء أدائه لعمله ، إذا يجب مراعاة القواعد الإدارية والفنية وتوجيهات الرؤساء ومقتضيات الوظيفة والمواعيد المحددة لإنجاز العمل وكذلك مراعاة مبادئ الإدارة العامة التي يكون الهدف منها رفع من كفاءة الموظف العام وحسن أداء العمل (٢) .

فمن مقتضيات الدقة وجوب مراعاة التعليمات التي تصدرها الجهات الرئاسية لتنظيم العمل وعلى الموظف أن يسعى من جانبه إلى الإحاطة بهذه التعليمات قبل البدء في العمل فإن تراخى في ذلك فخرج عليها من غير قصد فقد تحققت مساءلته ذلك أن اضطراد العمل على مخالفته التعليمات الإدارية في الفترة

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٣٦٨١ ، ٣٧٠٢ لسنة قضائية جلسة ١٧/٢/١٩٩٠م قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، قاعدة رقم ٦٨ ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ١٥٠، ١٥١ .

(٢) الدكتور / محمد مختار عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة ، القاهرة، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ١٩٧٣م ، صفحة ١٠٩ .

السابقة على اضطلاع الموظف بأعباء وظيفته لا يشفع في حد ذاته في مخالفة التعليمات إذ الخطأ لا يبرر الخطأ [1] .

وكذلك من بين واجبات رئيس العمل أن يتولى متابعة أعمال معاونيه للتحقق من دوام سير العمل بانتظام واضطراد بحيث إذا ثبت أنه أخل بهذا الواجب كان مرتكبا لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ، إلا أن التزام الرئيس الإداري بمتابعة أعمال معاونيه وإن كان يقتضي مراقبة ما يقوم به كل منهم من إنجاز إلا أنه لا يتطلب أن يعمل على الإحاطة بكل دقائق العمل اليومي لكل منهم ، خاصة إذا كان له إشراف عام على أعمال فنية تستغرق الجانب الأكبر من اهتمامه ، بما يستوجب ترك العمل الإداري والمالي للمسؤولين عنه يمارسونه في حدود القواعد التنظيمية المقررة وتحت مسؤولية كل منهم في ظل الإطار العام لرقابته العامة في حدود ما هو ممكن لمن في مثل موقعه الوظيفي في ضوء الظروف والملابسات لكل واقعة على حدة في ذلك بأنه إذا كان المشرع السماوي لا يكلف نفسا إلا وسعها ، فإن المشرع الوضعي. لا يحمل العامل بما يخرج عن حدود إمكانياته وطاقاته في ضوء ظروف العمل واعتباراته [2] ، فلذا فإن عدم الدقة تسبب مسؤولية تأديبية .

فمن واجبات رجل الشرطة أن يؤدي العمل الذي كلف به بكل دقة وأمانة:

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ١٤٥٧ لسنة ٣٢ قضائية جلسة ٦/٢٥/ ١٩٨٨ قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، قاعدة رقم ٦٣ مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٤٩ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية طعن رقم ٩٨٥ لسنه ٣٣ قضائية ، جلسة ٤/٢١/ ١٩٩٠م قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، قاعدة رقم ١٠ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٤٤ .

فالدقة لا تكون إلا إذا التزم رجل الشرطة ببعض الأمور الرئيسة التي تؤدي بدورها إلى حسن سير العمل الأمني بانتظام ، ومخالفتها يؤدي إلى المساءلة الإنضباطية .

١- عدم مراعاة الأوامر التي تصدرها الجهات الرئاسية لتنظيم العمل .

٢- عدم الإحاطة بالتعليمات الصادرة قبل البدء بالعمل .

٣- التراخي في تنفيذ تلك الأوامر والتعليمات سواء بقصد أو بغير قصد.

٤- عدم متابعة الرئيس لأعمال مرءوسيه .

الموضوع الثاني
مفهـــوم الأمانـــة

ومفهوم الأمانة في الإسلام شامل ومتعدد الجوانب فهو يشمل أمانة المال والجهد والوقت والفكر والسلوك ، ولذا فإن الأمانة تقترن بخشية الله وترك خشية الناس [١] ، مصداقاً لقوله تعالى { إنا عرضنا الأمانة على السموات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان إنه كان ظلوماً جهولاً } [٢] .

إن المسؤولية الإدارية إنما ترتبط بالإخلال بالواجب وتتولد عنه فتتحقق بوقوع هذا الإخلال بوصفه السبب المنشئ لها ولا يتوقف كيانها وجوداً و عدما ، متى توافرت أركانها المادية والقانونية ، على كون الموظف أو المستخدم أو العامل الذي وقع منه الإخلال مستوفيا شروط شغل الوظيفة أم لا ، مادام قائما بعملها فعلا كأصيل أو

---

(١) الدكتور عبد الله طلبه ، المسؤولية المسلكية للموظف العام ، بحث منشور في مجلة المحامون ، نقابة المحامين ، دمشق الأعداد ١، ٢، ٣ كانون الثاني ، شباط ، آذار ، السنة ٥٥ ، ٢١٩٩٠ ، صفحة ٦١ .

(٢) سورة الأحزاب ، الآية رقم ٧٢ .

منتدب ، إذ أن الأمانة مطلوبة منه في كل عمل يؤديه ، بصرف النظر عن ظروف إسناده إليه ، ولا يبيح الإخلال بهذا الواجب ، أو يمحو عن الإخلال المسؤولية المترتبة عليه عدم إحالته في العمل الذي أنيطت به اختصاصاته [(١)] .

وحيث أنه لاشك أن أول أبسط عناصر الأمانة في أداء واجبات العامل أن تتضمن الأوراق والتقارير التي تصدر عنه أي بيانات مخالفة للحقيقة التي يعلمها علم اليقين وأن يكون ما يصدر عنها من بيانات وأراء قائما أساسا على الصدق المبين وبخاصة فيما يتعلق بالمسائل المالية وإذا كان أبسط عناصر الأمانة المفروض توفرها في الموظف العام الصدق فيما يثبت في بيانات ويبديه من أراء في التقارير والأوراق الرسمية التي يحررها ، فإن واجب الصدق والدقة التامة فيما يثبته الموظف من بيانات في التقارير الرسمية والأوراق التي يحررها يكون أشد وأعمق وجوبا ويكون الحساب على مخالفة أبلغ وأقسى كلما ارتفع مستوى الموظف العام في السلم الإداري إلى مستويات وظائف المسؤولية والقيادة حيث يكون التلفيق والكذب فضلا عن جسامته وشدة خطورة نتائجه بالنسبة للمصالح والأموال العامة التي يتولى أمرها شاغلو الوظائف الرئاسية والقيادية الكذابين أشد خطراً على العاملين بأجهزة الدولة المختلفة لما ينطوي عليه ويسببه عدم صدق القادة الإداريين والرئاسيين وتلفيقهم للبيانات الكاذبة والأوراق الرسمية المزورة في نشر الكذب وإشاعة للتلفيق والتزوير والفساد بين المستويات الأدنى من العاملين الذين يهون عليهم الحق وتهرب الحقيقة

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٩٢٣ لسنه ٨ قضائية ، جلسة ١١/٣/١٩٦٢م الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء الثامن ، قاعدة رقم ١٤٥ ، ومبادىء المحكمة الإدارية العليا وفتاوي الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ وحتى عام ١٩٨٥ ، نعيم عطيه وحسن الفكهاني ، القاهرة ، الدار العربية للموسوعات ، الطبعة الأولى ، ١٩٨٧م ، صفحة ٢٥١ .

اقتداء بالقدوة الرئاسية الفاسدة الكاذبة وتحل محلها الأكاذيب وتقارير الزور والاختلاقات التي تهدد مصالح وتهددها بالخراب والفساد والانحلال [(١)] .

أما الصدق والأمانة فمطلوبان في كل عمل أمني يؤديه رجل الشرطة ، فيجب أن تشمل الأمور الآتية :

١- الجهد الذي يقوم به رجل الشرطة تجاه الإدارة أو أفراد الجمهور.

٢- الوقت الذي يستعمله رجل الشرطة في أداء مهامه لوظيفته.

٣- السلوك الذي يجب أن يتحلى به داخل نطاق وظيفته أو خارجها .

٤- المحافظة على الأموال العامة بكافة أشكالها والتي تقع تحت تصرفه .

٥- البيانات الواردة في التقارير والأوراق الرسمية التي تصدر عنه يجب أن تقوم على الصدق وعدم مخالفة الحقيقة ، وذلك لخطورتها على المصالح والأموال العامة .

فمن هذا المنطلق دأبت غالبية التشريعات الشرطية إلى التنبيه على الدقة والأمانة في العمل لأهميتهما وذلك لأنهما من المبادئ السامية التي قررتها الشريعة الإسلامية والشرائع الأخرى ، فلا سير لعمل بانتظام بدونهما. فانعدامهما في العمل الأمني يعني الانحراف وإشاعة الفوضى وانعدام الأمن في ربوع الدولة .

فالجهات المسؤولة تضع الدقة والأمانة نصب أعينها ، وتعض عليهما بالنواجذ ، ليس بالنص عليها في القانون أو اللائحة فحسب بل بالمتابعة العملية وذلك لتحقيق الهدف من تنفيذهما.

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية طعن رقم ١١٨٧ لسنه ٣٢ قضائية ، جلسة ٤/٢٢/ ١٩٨٩ ، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، قاعدة رقم ٦٨ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٠.

الفرع الثاني
عدم إفشاء الأسرار[1]

لا يجوز للضابط أن يفضي بمعلومات أو يكشف عن المسائل التي ينبغي أن تظل سريه بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة .

ويحظر على الضابط أن يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع الأصل من الملفات الخاصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً .

ويحظر على الضابط أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طريق النشر إلاّ إذا كان مصرحا له بذلك من رئيسه المختص .

الموضوع الأول
السر المهني

ويقف الموظفون بحكم عملهم على كثير من أسرار الناس،خصوصا أولئك الذين يتصل عملهم بأدق خصوصيات المواطنين، كرجال النيابة والأمن والأطباء وغيرهم.والناس يكشفون لأولئك الموظفين عن أدق أسرارهم مكرهين.والدين والأخلاق يجعل من إذاعة أسرار الناس عنوانا على الخلق السئ وكذلك القانون الوضعي[2].

ويجب على رجل الشرطة أن يمتنع عن إفشاء أو نشر المعلومات والوثائق السرية التي يطلع عليها أثناء أو بمناسبة تأدية الوظيفة فالمعلومات السرية في الشرطة ذات

---

(١) تنص المادة (١٨) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

(٢) الدكتور سليمان الطماوي،القضاء الإداري،الكتاب الثالث،قضاء التأديب،دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٧،صفحة ١٨٨

طبيعة حساسة فتعامل معاملة خاصة فلا يجوز البوح بها إلا إذا دعت الضرورة، فمن واجب رجل الشرطة أن لا يفشي سراً أو أن يكتم معلومة قد تخدم العمل الشرطي ، فجل العمل الشرطي قائم على السرية بكافة درجاتها ، وأن الإدلاء بأي معلومات للصحافة ودور النشر والأجهزة السمعية والمرئية وغير ذلك من وسائل النشر لا يكون إلا بعد أخذ الموافقة من الجهات المسؤولة .

وهذا الواجب ليس مطلوبا من رجل الشرطة وهو على رأس عمله فقط بل مفروض عليه بصفة دائمة حتى بعد تركه الخدمة إلى أن تزول صفة السرية .

فان من ضرورات العمل بالنسبة لرجل الشرطة الاستعانة بمن اتفق على تسميتهم بالمرشدين أو المخبرين السريين وهؤلاء ليسوا من رجال الشرطة وإنما يمثلون مجموعة غير متجانسة من الأفراد سواء ممن يهبون تلقائيا لمساعدة رجال الأمن بدافع الرغبة في الخدمة العامة أو ممن يجندون من قبل رجال الشرطة بصفة منتظمة للمعاونة في جمع المعلومات عن الجناة أو غيرهم أو الإرشاد عنهم في كافة الأوساط الاجتماعية التي يمكن أن يمتد إليها نشاط رجال الأمن أو يمكن أن يرتادها هؤلاء الجناة كالحانات والملاهي والمقاهي والنوادي وغيرهم من الأوساط الاجتماعية المختلفة ، وهو ما يتم عادة في جو من السرية الكاملة ومن خلال تقليد ثابت من رجال الشرطة بعدم الكشف عن أشخاصهم حتى لا يكونوا هدفا لانتقام الجناة أو مساعديهم أو ذويهم ، وحتى لا يزج بأسمائهم في تحقيقات جنائية لا شأن لهم بها ، وهو ما يكفل في الوقت ذاته إمكانية استمرارهم في أداء هذه المهمة الضرورية والحيوية لعمل رجال الشرطة . وتقديراً لهذه الاعتبارات فقد استقر الفقه والقضاء في أغلب دول العالم على إعفاء رجل الشرطة في الكشف عن اسم المرشد السري الذي استقى منه معلوماته عند الإدلاء بشهادته أمام القضاء باعتبار أن الصعوبات التي يمكن أن تترتب على عدم الكشف عن ذلك ستكون جد محدودة أمام ما هو مقرر من حرية القاضي والدفاع في تقدير مثل هذه الشهادة الناقصة بالقياس على الصعوبات

التي يمكن أن تترتب على إلزام رجل الشرطة بالكشف عن ذلك ، وما تعكسه من آثار ضاره بحسن سير العدالة إذ أنه لا عدالة بغير شرطة ولا شرطة بغير مخبرين سريين [(١)].

الموضوع الثاني
حالات إفشاء الأسرار

وتتحقق جريمة إفشاء الأسرار بوقوع الحالات التالية :

أ - الإفضاء بمعلومات أو مسائل سرية بطبيعتها أو بمقتضى أوامر صادرة .

ب- الإفضاء بتصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو النشر بدون إذن .

جـ - الإفشاء بمعلومات تتعلق بوظيفته حتى بعد انتهاء الخدمة .

د - الاحتفاظ بالأوراق الرسمية ولو تعلقت به شخصياً وذلك خشية الوقوع في يد أفراد الجمهور أو الخارجين على القانون.

هـ - الاتصال بأشخاص وتزويدهم بمعلومات لديه ولو كان هذا الاتصال تحت أسماء مستعارة.

و- كتمان معلومات نمت إليه تخص العمل الأمني لجهة العمل أو للجهات الرسمية ويقوم هذا الإلزام على أساسين الأول مصلحة الدولة والثاني مصلحة الأفراد. وبالنسبة للأول فان المحافظة على الأسرار الحكومية أمر ضروري لتوفير الثقة بين المواطن والإدارة وانهيار هذه الثقة تسبب الكثير من المشكلات وبالنسبة إلى الأساس

---

(١) الدكتور أحمد محمد المنوفي ، واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية ، القاهرة ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٣م ، صفحة ٣٤٢.

الثاني فان الموظف بحكم عمله قد يطلع على معلومات سرية متعلقة ببعض الأفراد [1].

ويرجع حرص الشارع على فرض هذه السرية على الموظف إلي سببين:

١- أن تكون المعلومات بطبيعتها سرية مما لا يود المواطن أن يطلع عليها أحد،كالأمور المتصلة بحياته الخاصة،والتي يجري العرف باعتبارها من الأمور الخاصة.

٢- أن تكون قد صدرت تعليمات باعتبار أمور معينة من قبيل الأسرار التي لا يجوز لأحد الاطلاع عليها ،ومعنى ذلك أن الموظف أن يحكم ضميره وتقاليد الناس والعرف الغالب في تحديد ما يعتبر سريا مما لم تصدر تعليمات صريحة باعتباره سريا [2].

الفرع الثالث
مسؤولية رجل الشرطة المالية

تعمد الدولة إلى بعض من يمثلونها بمهمة الحفاظ على الأموال العامة واستعمالها في الحدود التي تقررها القوانين واللوائح تحقيقاً للمصلحة العامة ، فإن ذلك يقتضي أن يستخدم هؤلاء الأموال العامة في الحدود المقررة ، من أجل تحقيق الهدف المنشود ، والدولة حين ترصد وتعهد إلى بعض موظفيها بمهمة الحفاظ على

---

(١) الدكتور خير العمري ، تأديب الموظفين في القانون العراقي والعربي المقارن ، بغداد ، كلية الاقتصاد بجامعة بغداد ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، المجلد الأول ، المصدر الثالث ، ١٩٧٧، صفحتي ١٣ ، ١٤ .

(٢) الدكتورسليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٨٨،١٨٩

الأموال العامة واستعمالها في الغرض المخصص له تهدف إلى ضمان سير المرفق العام [1].

الموضوع الأول
حماية الأموال العامة [2]

يكون رجل الشرطة مسؤولاً عن جميع الأموال العامة التي توضع تحت حراسته أو تكون في عهدته وكذلك كافة الأسلحة والمهمات والملبوسات والأدوات الحكومية التي تصرف لاستعماله أو لاستعمال القوة التي تحت إمرته وعليه في حالة فقدها أو تلفها أو استهلاكها أن يوضح للضابط المسؤول عن الجهة التي ينتسب إليها أسباب ذلك بما يقنع ذلك الضابط بأن الفقد أو التلف أو الاستهلاك نتج عن عارض لا يمكن تلافيه أو عن سرقة أو باستهلاكه في الخدمة الفعلية .

يكون رجال قوة الشرطة فرادى ومتضامنين مسؤولين عن أي مبنى حكومي يقيمون فيه أو يكون مستودعاً للمهمات أو غيرها من أموال الحكومة التي في عهدتهم .

يكون رجل الشرطة ملزما بتسليم جميع العهدة التي تصرف له لاستعماله أو تعهد إليه في المكان المحدد إلى الشخص المعني للاستلام ويلزم بتسليم ما ذكر عند تركه خدمة الشرطة لأي سبب وإذا قصر أي منهم في تسليمه جميع تلك الأموال كما ذكر أو فقدها أو أتلفها أو جعلها غير صالحة للاستعمال عمداً أو إهمالاً فيجب إلزامه بدفع تعويض حسبما يقرر طبقاً للنظم والأوامر الصادرة إليه بهذا الخصوص بالإضافة لأي عقوبات أخرى تفرض عليه .

---

(١) الدكتور / فتوح عبد الله الشاذلي ، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٩١ ، صفحة ٣٢٧ .

(٢) المادة العاشرة من لائحة الشرطة التنفيذية.

الموضوع الثاني

إلزام بالمحافظة وبدفع التعويض [1]

يجوز إلزام كل فرد من أفراد الشرطة فقد أو اتلف أو الحق ضررا بأية أسلحة أو ملابس أو بأية أموال حكومية أخرى،بان يدفع التعويض عن أية مادة أو شئ مما ذكر فقده أو أتلفه أو الحق به ضررا، وذلك علاوة على أية عقوبة أخرى نص عليها هذا القانون.

ويلتزم الموظف بالمحافظة على ممتلكات وأموال الإدارة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها وهو التزام خاص في هذا المجال يتعين على الموظف مراعاته إلى جانب التزامهم كغيرهم من المواطنين والمقيمين بالمحافظة على الأموال العامة على وجه العموم [2] .

فيجب على الموظف العمل على صيانة الأموال العامة التي يستخدمها بحكم وظيفته والمحافظة عليها وعدم الاستيلاء عليها أو استغلالها لنفسه أو الإضرار بها بسوء استخدامها كذلك يحظر على الموظف الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة [3] .

إن صاحب العهدة مسؤول مسؤولية مفترضة ما لم يتحقق سبب أجنبي ينفي هذه المسؤولية [4] . كإتلاف سيارات القوة فحوادث سيارات الشرطة نتيجة

---

(١) المادة (١٨) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦.

(٢) الدكتور / بكر القباني القانون الإداري ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، بدون تاريخ نشر ، صفحتي ٦٦٥ ، ٦٦٦ .

(٣) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، منشورات ذات السلاسل ، الطبعة الأولى ، ١٩٨٠ ، صفحة رقم ٢٥١ .

(٤) فتوى الجمعية العمومية المصرية ، ملف ٧١٠/٢/٣٢ - جلسة ١٩٨٠/١/٣٢ ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الدكتور / نعيم عطية والأستاذ حسن الفكهاني ، القاهرة ، إصدار الدار =

لقيادتها بتهور وإهمال ودون مبالاة أثناء القيادة من قبل منتسبي القوة مما يؤدى إلى زيادة حالات إلغاء السيارات المتضررة نتيجة لهذه الحوادث مما يؤكد أن السائقين في القوة العاملين على سيارات الشرطة يقودون تلك السيارات بدون اهتمام أو مبالاه وعدم اكتراث للأضرار التي قد تلحق بهم أو بممتلكات القوة وبناء عليه فقد قررت القيادة تشديد الأحكام والعقوبات التي تصدر بحق السائقين في القوة الدين يتورطون في حوادث السير ويتضح من تقرير المعاينة أنهم كانوا يقودون سيارات القوة بخطأ جسيم أو عدم مبالاه أو بطيش وتهور (١) .

الموضوع الثالث
وجوب السيطرة الكاملة على العهدة

يتعين لكي يصدق على أحد رجال الشرطة أنه صاحب عهدة أن يكون له السيطرة الكاملة على عهدته وأن تكفل النظم السائدة المحافظة على هذه العهدة وعدم المساس بها في غير أوقات العمل ، فإذا كانت النظم المعمول بها تحول بين صاحب العهدة وبين السيطرة على عهدته أو لا تتوفر معها وسائل المحافظة على هذه العهدة ، وتتيح أن تتداول العهدة أيد كثيرة لا تكون مسؤولية عنها فإن الأمر لا يعدو أن يكون نوعاً من المسئولية الشائعة يصعب معها تحديد من هو صاحب العهدة ومن المسؤول عنها (٢) .

= العربيـة للموسـوعات ، الطبعة الأولى ، الجزء الثالث والعشرون ، ١٩٨٦ – ١٩٨٧ ، صفحة ١٨٣ .

(١) أوامـر القـوة الصادرة من القيادة العامة لشرطة دبي ٩١/٢٦ ، الجزء الأول ، ٩١/٧/٤ ، صفحة ٢ .

(٢) الدكـتور / نعـيم عطـية والأستاذ حسن الفكهاني ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، القاهرة ، إصدار الدار العربية للموسوعات ، الطبعة الأولى ، الجزء (٢٣) ١٩٨٦ – ١٩٨٧ ، صفحة ٩٤ .

ويجب على ضباط القوة وممن هم في مناصب مديري الإدارات وضباط المراكز ونوابهم وبعض الضباط الذين صرفت لهم أسلحة نارية (مسدسات وذخائر) كعهده مستديمة لاستعمالها أثناء العمل الرسمي وفي حالات الضرورة لم يقوموا بتسليم هذه الأسلحة إلى المستودع عند ذهابهم في إجازات ومهمات رسمية طويلة خارج الدولة ، بل تبقى الأسلحة في منازلهم الأمر الذي يجعل هذه الأسلحة في متناول أيدي أطفالهم وأسرهم وأيادي أخرى وبالتالي تعريض حياة أطفالهم وأسرهم للخطر من جراء ذلك فعليهم تسليم أسلحتهم إلى المستودع لحين عودتهم ومن ثم إعادتها إليهم ثانية (١) .

والإجراءات التي يجب على أمين العهدة اتباعها عند تسليم العهدة إلى شخص آخر حتى لا تضيع من كثرة الأيدي التي تمتد إليها وهي إجراءات جوهرية قصد منها إسباغ أكبر قدر من الحماية على الأموال العامة ، إغفال هذه الإجراءات أو تجاهلها أمر بالغ الخطورة من شأنه إهدار الضمان المقرر للصالح العام ولتحديد المسؤول عن هذه العهدة بجميع أنواعها .

هذا الإهمال يعتبر إهمالاً جسيماً ينحدر إلى مرتبة الخطأ الشخصي الذي يسأل العامل عن نتائجه مدنياً في ماله الخاص (٢) .

---

(١) أوامر القوة الصادرة من القيادة العامة لشرطة دبي ٨٥/٣٤ ، الجزء الأول ، ٨٥/٩/٥ ، صفحتي ١ ، ٢ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٨٩ لسنة ١٥ قضائية جلسة ١٩٧٨/١١/٥ ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، المرجع السابق ، صفحة ١٩٦ .

الفرع الرابع
التزامات رجل الشرطة

كل شخص يعين في قوة الشرطة يكون ملزماً مادام في وظيفته بتخصيص كل وقته ونشاطه للقيام بجميع الواجبات المنصوص عليها في المادة (٤) من القانون ويجب عليه أيضاً أن يطيع في جميع الأوقات في حدود واجباته أي أمر قانوني صادر إليه من ضابطه الأعلى ويبذل قصارى جهده لتنفيذه .

ولأغراض القانون يعتبر منتسب القوة في الخدمة على مدار الأربع والعشرين ساعة ما لم يكن هناك سبب من الأسباب التي نصت عليها هذه اللائحة بإعفائه من ذلك ، وتنظم فترات الراحة والعطلات الرسمية طبقا لمقتضيات العمل وبطريق التناوب وفقاً للنظام الذي يقرره الرؤساء المباشرين لمنتسبي القوة .

ولا يعفى رجل الشرطة الموقوف عن العمل ولم تنهى خدماته من القوة بموجب أحكام القانون إلا أن سلطاته كرجل شرطة تظل معطلة مدة الإيقاف ولكنه يكون خاضعا للمسؤولية والنظام والجزاء كما لم يكن موقوفا .

الموضوع الأول
الالتزام التام لأوقات العمل [1]

توخياً للأداء المطلوب للعمل الوظيفي ، يجب على الموظف مراعاة أوقات العمل الرسمية ، فعليه الحضور في الوقت المحدد للدوام والانصراف في الوقت المحدد لذلك ، كما أن عليه الانضباط خلال وقت الدوام فلا يكثر الخروج خلاله وإن خرج يجب أن

---

(١) المادة الحادية عشر من لائحة الشرطة التنفيذية.

يكون في حالة الضرورة وأن يكون خروجه بإذن رسمي من رئيسه المباشر أو من يملك الصلاحية في ذلك [1].

ويجب على الموظف أن يخصص أوقات العمل الرسمية – التي تحددها اللوائح والتعليمات – لأداء واجبات وظيفته . ويجوز – بالإضافة إلى ذلك – تكليف الموظف بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك [2].

ويتم تحديد أوقات العمل الرسمي بقرار من مجلس الوزراء أو بناء على اقتراح من مجلس الخدمة المدنية .

ويجب على الموظف ألا يرفض مباشرة أداء عمله في المكان الذي تحدده له السلطات المختصة ، إذ المبدأ هو حرية هذه السلطات من الاستفادة من خدمات موظفيها في المكان الذي تحدده ، وإن كان للموظف أن يطلب نقله في هذا المكان إلا إن ذلك أمراً متروكاً لتقدير جهة الإدارة تترخص فيه وفقا لمقتضيات سير المرافق العامة بانتظام واضطراد [3].

ويتعين على الموظف المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للإدارة في حالة التغيب أو التأخير عن المواعيد ، ويلاحظ في هذا الخصوص أنه توجد تدابير مختلفة فيما يتعلق بإثبات مراعاة مواعيد العمل الرسمية في جانب الموظفين ، إذ تختلف هذه التدابير تبعاً لاختلاف الجهات الإدارية، كما أنها قد تختلف بالنسبة للجهة الإدارية الواحدة تبعاً لاختلاف طبائع الأعمال .

---

(١) عبد الله بن راشد السنيدي ، مبادىء الخدمة المدنية ، الرياض ، مطابع الفرزدق التجارية ، الطبعة الخامسة ، ١٩٩٢، صفحة ٢١٦ .

(٢) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٤٦ .

(٣) الدكتور / شمس مرغني علي والدكتور / رمضان محمد بطيخ ، القانون الإداري لدولة الإمارات العربية المتحدة بدون بلد النشر ، بدون جهة النشر ، الجزء الأول ، ١٩٩٠ ، صفحتي ٢٦٧ ، ٢٦٨ .

على أنه أيا كان الأمر فإن التدابير المذكورة لا تخرج عما يلي :

١- التوقيع على كشوف الحضور صباحاً مع سحب هذه الكشوف واعتمادها بواسطة المسؤولين عقب بدء الدوام بمهلة معقولة .

٢- استخدام الساعة الآلة لختم بطاقة العمل وقت الحضور ووقت المغادرة .

٣- تسجيل أسماء الموظفين في سجلات خاصة عند بداية العمل وعند الانصراف .

كما يلاحظ في هذا الشأن أيضا أنه ينبغي بالضرورة السماح للموظفين بالاستئذان خلال ساعات العمل الرسمية وذلك بالوسائل التي جرى عليها العمل ، وفي ذلك مثلا الاستئذان الشفهي ، وكذلك إشعار الرئيس المسؤول فضلا عن توقيع الموظف على نموذج معين يؤشر عليه الرئيس عند خروج الموظف ولدى عودته [١] .

ومن المسلم به أن توزيع العمل يدخل في حدود اختصاص الرئيس الإداري وحده باعتباره القائم على شؤون العمل وتصريفه وإذا جاز للموظف أن يعترض على نوع العمل الذي يكلف به فإن ذلك يخضع لمطلق تقدير الإدارة في الحدود المرسومة لها وهي عدم إساءة استعمال السلطة ومراعاة الصالح العام فإذا رفض اعتراضه فعليه أن ينفذ العمل المكلف به [٢] .

ومن هذا المنطلق نود أن نؤيد الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا بجمهورية مصر العربية في موقفها من العمل الإضافي بدون أجر.

ومن حين أن مقطع النزاع الحقيقي في حالة ما إذا كلفت جهة الإدارة أحد العاملين بها ممن أجازت القرارات المنظمة لمنح الأجور الإضافية منحهم تلك الأجور

---

(١) الدكتور / بكر القباني ، القانون الإداري ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ٦٦٤ ، ٦٦٥ .

(٢) محمود صالح ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٥، صفحة ٤٢٦ .

هو بيان ما إذا كانت سلطة الإدارة في منح تلك الأجور عن ساعات العمل الإضافية هي سلطة جوازيه تترخص فيها بسلطة تقديرية بحيث يجوز لها المنح أو المنع حسبما تقدر أم أن اختصاص الإدارة في منح هذه الأجور اختصاص مقيد بالقواعد القانونية فتلتزم الإدارة بمنحها متى استوفت أسبابها .

ومن حيث أن المرتب الأصلي مقرر لقاء العمل في ساعات العمل الرسمية ومن ثم فإذا كلفت جهة الإدارة أحد العاملين بها بعمل إضافي في غير ساعات العمل الرسمية فإنه النتيجة الأولى هي إثراء الدولة على حساب العامل بغير حق إذا مادام مرتبه الأصلي هو لقاء العمل في ساعات العمل الرسمية فإنه إذا عمل عملا إضافيا في غير ساعات العمل الرسمية فإن حرمانه من أجره عنها يمثل إثراءً للدولة غير مشروع والنتيجة الثانية هي تسوية في الأجر بين غير المتساويين في الظروف ذلك أن حرمان من يعمل في غير ساعات العمل الرسمية من أجره عنها ينطوي على تسوية بينه وبين من لا يعمل في تلك الساعات مع أن الأول منهما ينهض بعبء لا ينهض به الآخر ومن ثم تقتضي قاعدة المساواة بينهما أن يحصل من يقوم بعمل إضافي في غير ساعات العمل الرسمية على أجره عنها حتى لا يتساوى في الأجر مع من يقوم بالعمل ساعات أقل من ساعات العمل الرسمية [1]

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، طعن ١٩ لسنة ١٦ قضائية – جلسة ١٩٧٧/٦/١٢ ، الموسوعة الإدارية الحديثة الجزء الأول ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٠٧ .

الموضوع الثاني

التزامات المناوب العام والقوة [1]

أولاً : صلاحيات المناوب العام:

يتولى مهمة المناوب العام بشرطة دبي ضابط من الرتب العليا،وذلك وفقا لبرنامج زمني يصدر عن الجهة المختصة،ويتولى المناوب العام مسؤولية وواجبات وظيفته لمدة أربع وعشرون ساعة حيث يتوجب عليه التواجد بغرفة العمليات في إجازة الأعياد والعطل الرسمية التي تزيد عن ثمان وأربعين ساعة، ولمدة ثمان ساعات بدءا من الساعة (٣٠و٧)صباحا،وذلك طبقا للتعليمات التالية:

١- إدارة غرفة العمليات ، وله حق تصريف كافة الأمور الطارئة التي تقع خلال فترة دوامه أو مناوبته،وذلك طبقا للقوانين واللوائح والأوامر الثابتة.

٢- القيام بصلاحيات القائد العام أثناء مناوبته فيما يتصل بالإجراءات ذات الصلة بعمليات القوة.

٣- يقوم بتمثيل القائد العام عند انتقاله إلى الحوادث الطارئة لحين حضوره.

٤- إبلاغ القائد العام شخصيا عن الحوادث والملاحظات التي يرى ضرورة إبلاغه عنها.

٥- التفتيش المفاجئ على الإدارات العامة ومراكز الشرطة، ورفع تقارير عنها، ولا يجوز تعديل أو تبديل دورا المناوبة بعد صدورها إلا بموافقة القائد العام.

ثانياً : واجبات المناوب العام :

١- تنفيذ الأوامر الصادرة من القائد العام.

---

(١) أوامر القوة ، الجزء الأول ، رقم ٢٠٠١/٩ ، بتاريخ ٢٨ فبراير ٢٠٠١م .

٢- ارتداء الزي العسكري خلال فترة مناوبته بغرفة العمليات.

٣- يجب عليه الانتقال إلى الحوادث الهامة.

٤- القيام بالتفتيش على الإدارات العامة التي يكون نظام العمل فيها عن طريق المناوبة للتأكد من حسن سير العمل فيها وانتظامه.

٥- المرور على مراكز الشرطة للتأكد من حسن سير العمل فيها وانتظامه.

٦- المرور على الإدارات العامة للمؤسسات العقابية للتأكد من مدى انضباطية سير العمل فيها وانتظامه.

٧- رفع تقرير عن الحالة الأمنية خلال فترة مناوبته.

٨- البقاء على اتصال دائم ومستمر بالضباط المناوبين بالإدارات العامة والمراكز والوحدات والتأكد من استتباب الأمن في قطاع مسؤولية كل منهم.

٩- الاطلاع على ملفات القضايا الجنائية والمرورية في المراكز والتأكد من حسن اتخاذ الإجراءات الخاصة بها.

ثالثاً : صلاحيات مناوب القوة :

يتولى مهمة مناوب القوة بشرطة دبي الضباط من رتبة "رائد" أو "نقيب" وذلك طبقا للبرنامج الزمني الذي يصدر عن الإدارة العامة للعمليات، ويتولى مناوب القوة مسؤوليات وواجبات وظيفته لمدة ثمان ساعات، ولا يجوز تعديل أو تبديل دور المناوبة بعد صدورها إلا بموافقة مدير الإدارة العامة للعمليات.

يجوز لمناوب القوة تولي بعض أو كل صلاحيات المناوب العام أثناء فترة غيابه، أو عند تعذر الاتصال به.

رابعاً : واجبات مناوب القوة :

١- على مناوب القوة ارتداء الزي العسكري مع النطاق الجلدي، وحمل السلاح من نوع "مسدس" خلال فترة مناوبته بغرفة العمليات.

٢- تبدأ وظيفة مناوب القوة حسب فترة دوامه .

أول النهار من الساعة ٥،٠٠ صباحا وحتى ١٣،٠٠ ظهرا.

آخر النهار من الساعة١٣،٠٠ ظهرا وحتى ٢١،٠٠ ليلا.

آخر الليل من الساعة٢١،٠٠ ليلا وحتى ٥،٠٠ صباحا.

٣- التزام جميع المناوبين باستلام وتسليم المناوبة بوقتها في غرفة العمليات في السجل المعد لهذا الغرض.

٤- يمنع منعا باتا مغادرة غرفة العمليات بعد انتهاء فترة المناوبة،إلا بوجود المناوب التالي.

٥- الإلمام بسير العمل بغرفة العمليات من حيث استخدام أجهزة الحاسوب والاطلاع على التعليمات الداخلية بغرفة العمليات.

٦- التأكد من أن جميع الأجهزة بغرفة العمليات تعمل بكفاءة عالية.

٧- التفتيش على العاملين بغرفة العمليات،والتأكد من نظافة الأفراد وهندامهم العسكري.

٨- توجيه الدوريات والإشراف على سير عملها في مناطق اختصاصها.

٩- الانتقال إلى مناطق الاختصاص والتأكد من التزام الدوريات بها.

١٠- الانتقال إلى الإدارات العامة التي فيها مناوبات مستمرة للتأكد من سير العمل فيها.

١١- الانتقال إلى مراكز الشرطة للتأكد من حسن سير العمل فيها.

١٢- الانتقال إلى أماكن التوقيف في المراكز وتدوين ملاحظات عنها إن وجدت في سجل الأحوال اليومية بالمركز.

١٣- التفتيش على نقاط الحراسة الثابتة والدوريات الراجلة.

١٤- تدوين كل الملاحظات التي تحدث في فترة مناوبته في سجل مناوب القوة بغرفة العمليات.

الموضوع الثالث
الآثار المترتبة على الوقف عن العمل

يقصد بالوقف عن العمل إسقاط ولاية الوظيفة عن الضابط بصفة مؤقتة بقصد إبعاده عنها أثناء التحقيق [١].

يتبين لنا أن منتسب القوة الموقوف عن العمل سوف يفقد بعض مزايا الوظيفة،دون أن تنقطع الرابطة الوظيفية بينه وبين قوة الشرطة، وهو ما يستبان من عناصر النظام القانوني للوقف ويمكن إيجازه فيما يلي:

١- يتطلب الوقف أن يكون هناك تحقيق يجري مع منتسب القوة سواء كان إداريا أو جنائيا وتقتضي المصلحة التحقيق وقفه،فالغاية منه إقصاء منتسب القوة عن وظيفته حتى يجري التحقيق في جو خال من مؤثرا ته وبعيدا عن سلطانه.

٢- يظل منتسب القوة خاضعا بحسب الأصل لكافة الواجبات الوظيفية إذ أن الرابطة الوظيفية قائمة لم تنقطع ، وما يمكن إبراؤه منه هو الالتزام بالإقامة في مقر العمل.

---

(١) الدكتور محسن العبودي ، أحكام تأديب ضباط الشرطة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٠، صفحة ٩

٣- لا يعتبر الوقف من قبيل الجزاء التأديبي،ومن ثم فلا يحول اتخاذ إجراء عن توقيع عقوبة تأديبية، إذا ثبت ارتكاب منتسب القوة أية مخالفات تأديبية،دون أن يعتبر ذلك إخلالا بقاعدة عدم جواز توقيع اكثر من عقوبة عن ذات الفعل .

٤- لا يترتب على اتخاذ إجراء الوقف انفصام الرابطة الوظيفية بين منتسب القوة وهيئة الشرطة،ومن ثم يظل منتسب القوة ملتزما بمعظم الواجبات الوظيفية وأهمها واجب عدم الإفشاء بالأسرار والتحفظ في إبداء الرأي والمحافظة على كرامة الوظيفة رغم صدور إجراء الوقف [١] .

٥- يترتب على الوقف حرمان منتسب القوة من بعض مزايا الوظيفة منها وقف راتبه أو علاوة ، ويجوز للقائد العام أن يسمح بصرف ٥٠٪ من الراتب.

الفرع الخامس
القَسَمْ القانوني والطاعة

يقتضي على كل شخص الحق للخدمة في الشرطة أن يعلن ولاءه لسمو الحاكم [٢] .

---

(١) محمد ماجد ياقوت،الإحالة إلى الاحتياط في الشرطة،منشأة المعارف،١٩٩٦،صفحة ٤٧ وما بعدها.

(٢) المادة الثامنة من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦.

الموضوع الأول

القسم القانوني [1]

صيغة القسم كما وردت في لائحة الشرطة :

" أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصاً لدولة الإمارات العربية المتحدة ولسمو الحاكم وأن أحترم دستور الدولة وقوانينها ، وأن أعمل بصدق وأمانه وأن أكرس لعملي كل وقتي وأن أكون مطيعا لجميع الأوامر التي تصدر إلي من رؤسائي لتنفيذ الواجبات الملقاة على بموجب قانون الشرطة والأمن العام أو أي قانون آخر ساري المفعول أو أي لوائح مشروعة وأن أطيع في كل الأوقات أي أمر يصدر إلي من رئيسي الأعلى ولو أدى ذلك إلى المجازفة بحياتي " .

ويحرر محضر بحلف اليمين يرصد في سجل خاص .

فيجب أن ينبثق العمل من الله وهو أعظم الأسماء وأخصها لمعرفة التوحيد الجامع لذكر معالم اسم الألوهية ، بمعرفة الله هو الغاية القصوى فهو الذي يرى لا يعزب عنه شيء فهو الرقيب العليم الحفيظ عالم الغيب والشهادة ، فإذا أعد العلم مطلقا فهو العليم وإذا أضيف إلى الغيب والأمور الباطنة فهو الخبير وإذا أضيف إلى الأمور الظاهرة فهو الشهيد وهو الحسيب الكافي هو الذي من كان له كان حسبه ، إن القسم بالله العظيم قبل ممارسة أي عمل يدفع الموظفين إلى حياة القوة والاحتمال والعزة والكرامة ، ومن هذا المنطلق نجد أن الموظف الصالح يجب أن يشارك مشاركة فعلية بفعله وقلبه ويده في شؤون مجتمعه ، وقد تكون المشاركة بالفكر والتوجيه وإبداء الرأي وتمتد هذه المشاركة إلى الإنسانية جميعا ، ويقصد بتوسيع دائرة مشاركته بأن يقوم الموظف بمسؤولياته التي يلتزم بها في عمله فليس من الحكمة أن يشارك في

---

(١) المادة (٢٧) من لائحة الشرطة التنفيذية.

أعمال غيره ويترك مسؤولياته كموظف وليس من الخير أن يهمل مسؤولياته كرب أسرة ، وإنما تعني المشاركة إلى جانب هذا أن يسهم في الأمور التي تمتد إلى أوسع في دائرة عمله وأسرته ، والمشاركة العامة هي الإيمان الملتزم بأن ما يقول الموظف من رأي أو يقوم به من عمل يؤدي إلى نفع غيره من الناس ، وأن يرى أن ضرورة مساهمته في الرأي والعمل في موقف معين هي نفس الضرورة الملحة التي تدفعه إلى القيام بعمله ورعاية أسرته ويتطلب الأمر أن تكون المشاركة عميقة ومتقنة فليس الأمر قاصراً على مجرد المشاركة بل يجب أن يكون المفهوم المشاركة هو البعد عن الارتباط المباشر به أو بمصلحة خاصة ، وإنما تعني أشخاصاً قد لا يلتقي بهم أو يسمع عنهم ، كما يرتبط بهذا المفهوم لتوسيع دائرة المشاركة بذل قصارى جهد مستطاع في سبيل جعل هذه المشاركة منتجة ومحققة للهدف المنشود [١] .

أن الرتب العليا يؤدون القسم قبل مباشرة أعمالهم أمام سمو الحاكم وأما الضباط من رتبة نقيب فما دون فيؤدونه أمام القائد العام [٢] .

الموضوع الثاني
إطاعة الأوامر الصادرة

تقتضي طبيعة العمل في المرافق العامة تقسيم الوظائف فيها إلى مراتب أو درجات يعلو بعضها بعضا يشغلها مرؤوسون ورؤساء حتى تنتهي إلى الرئيس الإداري

---

(١) الدكتور / خالد عبد الحميد فراج ، بداية الانضباط الإداري ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ١٩٨٤ ، صفحة ٨٣ وما بعدها .

(٢) المادة السادسة عشر من لائحة الشرطة التنفيذية.

الأعلى ، وهذا في شأنه أن يجعل للرئيس الإداري سلطة على مرؤوسيه يتعين على المرؤوسين احترامها والخضوع لها (١) .

فمن أهم الواجبات التي يجب على رجال الشرطة مراعاتها أثناء العمل عدم مخالفة الأوامر ، والعمل على السمع والطاعة ، ففي هذا المجال تمليه طبيعة العمل الأمني ، فواجب الطاعة للسلطة الرئاسية ليس الهدف منه تحقيق ميزة شخصية للرئيس وإنما هي لصالح الجهاز ولصالح هيئة الشرطة لأن الرئيس مسؤول عن عمله وعن عمل مرؤوسيه فمن واجبه قيادة مرؤوسيه والسيطرة على الجهاز الموضوع تحت قيادته وكذلك الإشراف والمتابعة ، لذلك تعد الطاعة الركيزة الأساسية لكل نظام إداري ، فقوة الشرطة يحكمها تسلسل عسكري ، فالأمر القانوني الصادر من الضابط الأعلى الموجه إلى الضابط الأقل رتبة أو إلى ضابط الصف واجب الطاعة ومخالفته تعرض المخالف للجزاء (٢) .

فالطاعة الرئاسية واجبة وناجمة من طبيعة التنظيم في الوظيفة ومن الآثار الناتجة عن المؤسسة التي من ضروريات نظامها الخضوع الرئاسي ، ويتحقق كذلك بمناسبة الأوامر الصادرة يوميا من الجهات العليا والتي يستوجب على المرؤوسين تنفيذها أثناء الخدمة (٣) .

بالرغم أن الطاعة غير المقيدة تكون ملائمة للمرافق العسكرية بما تستوجبه من شروط الضبط والربط إلا أن الأنظمة العسكرية الحديثة أخذت تتراجع عن ذلك ،

---

(١) الدكـتور / محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، كلية الحقوق – جامعة القاهرة ، رسالة دكتوراه، ١٩٦٧ ، صفحة ١٠٥ .

(٢) جمال الدين سالم حجازي ، تأديب أعضاء الشرطة ، القاهرة ، دار الحكيم للطباعة ، الطبعة الأولى ، ١٩٨٨ ، صفحتي ٢١ ، ٢٢ .

(٣) الدكـتور/عاصم أحمد عجيله ، طاعة الرؤساء وحدودها ، القاهرة عالم الكتب ، بدون تاريخ نشر ، صفحة ٢٠ .

وبالذات في وقت السلم . أما بالنسبة للمرفق المدني والمختلط أي مرفق الشرطة فإن طاعة الرئيس الإداري يتعين أن تكون نسبية أي معقولة ، فالطاعة المطلقة تخلق أفراداً مشوهين عقليا ونفسياً ، كما أنها تخلق قادة مستبدين بدون مبرر وبلا انقطاع .

فالطاعة وسيلة وليست هدفاً ، والغرض من الطاعة كفالة تنفيذ القوانين واللوائح والأوامر ، إن تحويل مبدأ الطاعة الرئاسية إلى طاعة نسبية يساعد على نحو خلاق في غرس مبدأ الإدارة بالمشاركة في مرفق الشرطة وإلا فإن الطاعة المطلقة عبارة بيروقراطية متحجرة واستبداد إداري (١) .

(١) الدكتور / عبد القادر عبد الحافظ الشيخلي ، أخلاقيات رجل الشرطة ، مجلة الفكر الشرطي ، تصدرها شرطة الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة ، المجلد السادس ، العدد الرابع ، فبراير ١٩٩٨ ، صفحتي ٢٩٧ ، ٢٩٨ .

الفصل الثاني
تعيين رجال الشرطة

لئن كان تولي الوظيفة العامة يعد من الحقوق الدستورية للمواطنين ، إلا أن التمتع بهذا الحق يجب أن يكون بضوابط موضوعية ، بل يتطلب الأمر وضع بعض الشروط العامة ، وذلك بهدف كفالة قدرة من سيعين في الوظيفة العامة (١) .

وسوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي :-

المبحث الأول: شروط التعيين .

المبحث الثاني: تعيين الأجانب.

المبحث الثالث: الإعادة إلى الخدمة .

(١) الدكتور / أنور رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، ١٩٨١ ، صفحة ٩٢ .

المبحث الأول
شروط التعيين

وضع المشرع شروطاً للتعيين منها شرط الجنسية وبلوغ سن معينة لإمكانية تولي الوظيفة العامة كما يتطلب توافر اللياقة الصحية في المتقدم من حيث أن يكون حسن السيرة والسلوك والبحث في الصحيفة الجنائية .

ويضاف إلى ما سبق ضرورة أن تتوافر فيمن يرغب في شغل إحدى الوظائف العامة المواصفات الأخرى كالحصول على المؤهل العلمي المطلوب وذلك فضلاً عن وجوب التخرج من إحدى كليات الشرطة .

ونقسم هذا المبحث إلي مطلبين :

المطلب الأول: تعيين الضباط.

المطلب الثاني: تعيين صف الضباط والأفراد.

المطلب الأول
تعيين الضباط (1)

شروط تعيين الضباط:

١- أن يكون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة .

٢- أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره .

٣- أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر.

---

(١) المادة (١٣) من لائحة شرطة دبي التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م

٤- أن يكون حائزاً على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

٥- أن يكون حسن السيرة والسلوك .

٦- ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره إليه .

٧- أن يكون متخرجاً من إحدى كليات أو مدارس الشرطة العليا والتي تعتمدها اللجنة ويستثنى من ذلك من كان حائزاً على مؤهل من إحدى الجامعات أو المعاهد العالية المعترف بها ويعفى من شرط المؤهل الدراسي المشار إليه البند (٤) صاحب المهنة الفنية الذي تحتاج القوة إلى خدماته ويكون الإعفاء بقرار من القائد العام بعد استطلاع رأي اللجنة إذا لزم الأمر ، للقائد العام حق تعيين الحاصلين على مؤهلات جامعية عالية معترف بها ضباطاً وفقاً للشروط التي يجري تحديدها بموجب القرارات التي يصدرها بذلك ، وسوف نشرح ذلك بشيء من التفصيل .

ويتضمن هذا المطلب على ستة فروع على النحو التالي.

الفرع الأول : الجنسية .

الفرع الثاني : السن .

الفرع الثالث : اللياقة الصحية .

الفرع الرابع : الصلاحية الأخلاقية .

الفرع الخامس : الصلاحية العلمية .

الفرع السادس : التخرج من الكليات والجامعات.

الفرع الأول
الجنسيـــــــة

حرصا على أمن الدولة وتطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف بها دولياً ، فإن من حق الدولة أن تضع من التشريعات ما يسمح بقصر شغل الوظيفة العامة على المواطنين دون الأجانب ويعد ذلك مظهراً من مظاهر الاستقلال الوطني .

ولكن هذا المبدأ لا يمنع الدولة من الاستعانة ببعض الأجانب وذلك في حالة عدم الاكتفاء الذاتي من العنصر البشري الموجود في الدولة . وهذه الوضعية تعتبر استثنائية. فالاستعانة بغير المواطنين في مجال الوظيفة العامة لا تكون إلا في حالة عدم توافر العنصر الوطني ويكون توظيف الأجنبي بصفة مؤقته (١) ، أو في حالة المعاملة بالمثل مع الدول الأخرى وحالة اللاجئين الذين حرموا فرص الوظيفة في أوطانهم ، وهذا أمر طبيعي لأن أبناء الدولة أقدر على فهم شؤونها وأكثر إخلاصا وولاء لها وأجدر بالعمل في خدمتها وأحق بالحصول على مزايا وظائفها (٢) . ولم تفرق اللائحة من حيث الجنسية بين المواطن بحكم القانون والمواطن بالتجنس .

ويتضمن هذا الفرع ثلاث موضوعات:

الموضوع الأول: الجنسية بحكم القانون.

الموضوع الثاني: الجنسية بالتجنس.

الموضوع الثالث: الجنسية بالتبعية.

---

(١) الدكتور / محمد أنس قاسم جعفر ، مبادئ الوظيفة العامة ، مطبعة إخوان مورافتلي ، القاهرة، ١٩٨٢م ، صفحة ٥٨ .

(٢) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٨١ .

الموضوع الأول
الجنسية بحكم القانون

يعتبر مواطنا بحكم القانون :[1]

١- العربي المتوطن في إحدى الإمارات الأعضاء عام ١٩٢٥م أو قبلها الذي حافظ على إقامته العادية فيها حتى تاريخ نفاذ هذا القانون...وتعتبر إقامة الأصول مكملة لإقامة الفروع.

٢- المولود في الدولة أو في الخارج لأب مواطن في الدولة بحكم القانون.

٣- المولود في الدولة أو في الخارج من أم مواطنة بحكم القانون ولم يثبت نسبه لأبيه قانونا .

٤- المولود في الدولة أو في الخارج من أم مواطنة بحكم القانون لأب مجهول أو لا جنسية له .

٥- المولود في الدولة لأبوين مجهولين،ويعتبر اللقيط مولود فيها ما لم يثبت العكس .

(١) المـــادة (٢) معدلــه مــن قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م.

الموضوع الثاني
الجنسية بالتجنس

يجوز منح جنسية الدولة للفئات الآتية : (١)

١- للعربي من اصل عماني أو قطري أو بحريني إذا أقام في الدولة بصورة مستمرة ومشروعة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات تكون سابقة مباشرة على تاريخ تقديم طلب التجنس ، ويشترط أن تكون له وسيلة مشروعة للعيش،وان يكون حسن السيرة وغير محكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة .

٢- أفراد القبائل العربية الذين نزحوا من البلدان المجاورة إلي الدولة وأقاموا فيها بصورة مشروعة ومستمرة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات سابقة مباشرة على تاريخ تقديم طلب التجنس .

٣- يجوز منح الجنسية لأي عربي كامل الأهلية في حالة ما إذا أقام بصورة مستمرة ومشروعة في الإمارات الأعضاء مدة لا تقل عن سبع سنوات،وتكون سابقة مباشرة على تقديم طلب التجنس وبشرط أن تكون له وسيلة مشروعة للعيش وان يكون حسن السيرة غير محكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة . (٢)

٤- يجوز منح جنسية الدولة لأي شخص كامل الأهلية إذا أقام بصورة مستمرة ومشروعة في الإمارات منذ عام ١٩٤٠م أو قبلها وحافظ على إقامته العادية حتى

---

(١) المادة (٥) معدله من قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م .

(٢) المادة (٦) معدله من قانون الجنسية وجوازات السفر رقم(١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م .

تاريخ نفاذ قانون الجنسية وان تكون له وسيلة مشروعة للعيش وان يكون حسن السيرة غير محكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ويحسن اللغة العربية . [1]

٥- يجوز منح الجنسية الدولة أيضاً لأي شخص غير من ذكروا في المادتين (٥ ، ٦) سابق الإشارة إليهما كامل الأهلية إذا أقام بصورة مستمرة ومشروعة في الإمارات الأعضاء مدة لا تقل عن ثلاثين سنة قضى منها عشرين سنة على الأقل بعد نفاذ قانون الجنسية وان تكون له وسيلة مشروعة للعيش وان يكون حسن السيرة غير محكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ويحسن اللغة العربية. [2]

٦- يجوز منح الجنسية لأي شخص قدم خدمات جليلة للدولة دون التقيد بمدد الإقامة سابق الإشارة إليها في البنود السابقة. [3]

وتعتبر زوجة المواطن بالتجنس مواطنة بالتجنس إذا تخلت عن جنسيتها الأصلية،كما اعتبر أيضا الأولاد القصر للمواطن بالتجنس مواطنين بالتجنس ولهم أن يقرروا اختيار جنسيتهم الأصلية خلال السنة التالية لبلوغهم سن الرشد. [4]

---

(١) المادة (٧) من قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م.

(٢) المـــادة (٨) من قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م.

(٣) المادة (٩) من قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م

(٤) المـــادة (١٠) من قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٥م

الموضوع الثالث
الجنسية بالتبعية

لا يترتب على زواج المرأة الأجنبية بمواطن في الدولة أن تكتسب جنسية زوجها إلا إذا أعلنت وزارة الداخلية برغبتها في ذلك واستمرت الزوجية قائمة مدة ثلاث سنوات من تاريخ إعلانها لهذه الرغبة وبشرط أن تتنازل عن جنسيتها الأصلية.

هذا وقد نص القانون على انه إذا كانت المرأة قد تزوجت من مواطن قبل نفاذ قانون الجنسية وجوازات السفر وكانت الزوجية ما تزال قائمة أو توفى عنها زوجها ولها أولاد منه وكانت تحمل جواز سفر إحدى الإمارات أو ذكرت في جواز سفر زوجها،فإنه يجوز منحها جنسية الدولة بطريق التبعية بشرط تنازلها عن جنسيتها الأصلية.وقد أكد القانون على أن الزوج لا يتبع جنسية زوجته. (١)

الجنسية شرط ابتداء وبقاء في الوظيفة:

والجدير بالذكر أن المواطن بالتجنس من تاريخ اكتسابه الجنسية يتساوى مع المواطن بحكم القانون في حدود تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية والقوانين الأخرى المنظمة للوظيفة العامة وليس من تاريخ لاحق . (٢)

ويجب تقديم صورة فوتوغرافية من خلاصة القيد والتي لا تسلم إلا للمواطنين ويعد شرط الجنسية – على النحو السالف بيانه – شرط ابتداء وبقاء في تقلد الوظيفة

---

(١) المـادة (٣) معدلـه مـن قانون الجنسية وجوازات السفر رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢م المعدل بالقانون رقم(١٠) لسنة ١٩٧٥م.

(٢) الدكتور صلاح الدين فوزي ،الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٨٩ .

العامة – بحيث إذا فقدها الموظف لأي سبب من الأسباب – أضحى فاقداً منصبه بقوة القانون .

الفرع الثاني

السـن

من الواجب أن يكون سن المتقدم للوظيفة وقت صدور قرار التعيين يتراوح بين حد أدنى وحد أقصى ، فيشترط في الحد الأدنى للمتقدم أن يتأكد أنه قد بلغ من الإدراك النضج مبلغاً يؤهله للقيام بواجبات الوظيفة العامة في حين أنه يشترط الحد الأقصى لسن المتقدم للوظيفة من كونه لم يبلغ سن التقاعد أو يقترب منه لدرجة لا تسمح له بالاستقرار اللازم في الوظيفة لمدة مناسبة (١) .

وهذا السن يمثل في نظر القانون الحد الأدنى الواجب توافره في المرشح لتعيين في الوظيفة العامة ، وهو يكفي في نظر المشرع لتحمل أعباء الوظائف العامة (٢) .

وتعد الوظيفة العامة تكليفاً للقائمين عليها بما يستتبعه ذلك من تحمل المسؤولية وضرورة القدرة على البت في الأمور وحسن التصرف الأمر الذي استلزم معه المشرع ألا تقل سن من يعين في الشرطة عن ثمانية عشر عاماً إذ يعد هذا السن – بحسب ما قدره المشرع – هو الحد الأدنى للعمل في الشرطة .

ويثبت سن الموظف بشهادة ميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد أو شهادة تقدير العمر تتحدد بمعرفة الهيئة الطبية المختصة – يكون

---

(١) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ١٨٢، ١٨٣ .

(٢) الدكتـور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور عاصم احمد عجيلة ، القانون الإداري ، مطبعة نهضة مصر، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ١٩٨٥، صفحة ٤٤٧.

قرار الهيئة نهائيا، وتفريعاً على ذلك فإن قرار الهيئة لا يجوز الطعن فيه حتى ولو قدمت فيما بعد شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي وذلك حرصا على استقرار العلاقة الوظيفية ما بين الإدارة والموظف ، ويعامل الموظف على أساسها في كل ما يتصل بشؤون الوظيفة أو السن التي يبنى عليها حيث تكون شهادة تقدير العمر لها الحجية ويتعين عدم الرجوع عنها ولو تبين أنه خطأ فيما بعد، كما لو عثر على شهادة ميلاد مخالفة لما جاء في شهادة تقدير العمل ، وكذلك فلا وجه لإعادة تقدير السن من جديد عند تغيير الوضع الوظيفي أو عند إعادة التعيين .

ويعامل الموظف كذلك على أساسها منذ دخوله الخدمة ومدة بقائه فيها وفي مسائل الإحالة إلى المعاش بعد انتهاء الرابطة الوظيفية [١] .

الفرع الثالث
اللياقة الصحية

الأصل أن من يتقدم لشغل الوظيفة يتعين أن يكون لائقاً صحياً وأن تثبت لياقته الصحية بمعرفة اللجنة الطبية، ذلك أن الوظيفة العامة تستلزم بذل الجهد الذهني أو العضلي حسب طبيعة أعمالها ، مما يتعين أن يتوافر في المتقدم للوظيفة للقيام بها الصفات الصحية اللازمة كما وأن الموظف العام يخالط غيره من زملائه والجمهور أثناء ويسبب تأديته لوظيفته مما يقتضي خلوه من الأمراض المعدية حتى لا يتسبب في عدوى غيره [٢] ، لذا استلزم الشارع فيمن يطلب الالتحاق للخدمة

---

(١) الدكتور / صلاح الدين فوزي، الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره، صفحتي ٩٢ ، ٩٣ .

(٢) سمير يوسف البهي ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، ١٩٩٥ ، صفحة ١٣٨ .

بالشرطة ، أن يكون لائقا طبيا للقيام بعملها والجهة التي تحكم هذه اللياقة هي اللجنة الطبية (٣) .

فبعض الوظائف تستلزم درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية كالوظائف ذات العمل الشاق ووظائف التدريب الرياضي والتربية البدنية وبعض الوظائف لا تتطلب سوى درجة متواضعة من اللياقة الصحية بحيث يمكن شغلها حتى ببعض المعوقين وذلك كالوظائف الكتابية ، ويعفى من شرط اللياقة الصحية عامة شاغلو الوظائف العليا ومن يتقرر استثناؤه من سلطة التعيين (١) .

وقد قضى بأن اللياقة الطبية للموظف هو شرط من الشروط الجوهرية للتعيين والاستمرار في خدمة الحكومة، وهذا الشرط يقتضيه بداهة ضمان التثبت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاءة واقتدار (٢) .

الفرع الرابع
الصلاحية الأخلاقية

وهذا الشرط أساسي وجوهري ويجب توافره في من يريد التقدم لشغل الوظيفة حتى يكون مؤتمنا وأهلا للسلطة التي يمارسها وحتى يكسب ثقة المواطنين والمقيمين (٣) .

---

(٣) المادة (١٣) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(١) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٨٦ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية- الطعن رقم ١٣٦٢ ، السنة السابعة، جلسة ١٠ يناير ١٩٦٥ ، شـرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، محمود صالح ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦٦.

(٣) الدكـتور / أنور أحمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ١٠٤ ، ١٠٥ .

ولهذا فإن الواقع القانوني يتطلب شرطان في هذا الشأن وضعناهما تحت الصلاحية الأخلاقية حيث يمكن وضعهما في بوتقة واحدة انطلاقا من فكرة الماضي المشرف والحاضر النظيف والسلوك السوي .

الموضوع الأول
حسن السيرة والسلوك

ولا شك أن جلال وقدر الوظيفة العامة وتأثيرها كذلك على حسن سير المرافق العامة والتي ترتبط مستوى أدائها وقدر إنتاجها بالقائم على وظائفها وأعمالها إنما يقتضي فيمن يتولاها حسن السمعة وطيب السيرة ونقاء السريرة فلا تحوم حوله شبهات تعلق بسمعته فتشويها وأن يكون متحليا بصفات وخصال تجعله موضع ثقة المجتمع وتدفع إلى الثقة في توليته الوظيفة العامة دون تخوف من استغلاله إياها استغلالا سيئاً إشباعاً لنزواته وتحقيقاً لرغباته التي لا تتصل بالصالح العام .

ويتفاوت مستوى حسن السمعة المطلوب لشغل الوظيفة العامة تبعاً لتباين مستوى خطورة وأهمية ومسؤوليات الوظيفة ، فقد تتساهل الإدارة فيه بالنسبة لبعض الوظائف في حين يدق الأمر – في هذا الخصوص – في غيرها من الوظائف [١] .

ويلزم أن تتوافر فيمن يعين في الوظائف العامة شرط حسن السمعة واستقامة السلوك، إذ أن سلوك الموظف الشخصي حسنا كان أو سيئا ينعكس على المسلك العام في مجال الوظيفة.

---

(١) سمير يوسف البهي – شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٢٥ .

وسوء السلوك يمس تلقائيا الجهاز الإداري الذي ينسب إليه ويكون من شأنه فقد الثقة والاعتبار اللازم توافرهما كشرط جوهري للقيام بعمل الوظيفة (١) .

أولاً : مدلول سوء السلوك:

ويلاحظ أن لفظ حسن السيرة والسلوك من الألفاظ المرنة الفضفاضة ولم يحدد المشرع مدلولها ، ولم يوضح المعيار اللازم بشأن تحديدها وبالتالي يقع هذا التحديد على عاتق الفقه والقضاء ، ويرى البعض أن تعريف حسن السيرة أنه " مجموعة من الصفات يتمتع بها الفرد وتظهر خلال تعامله اليومي مع بقية الأفراد في داخل المجتمع بحيث يصبح موضع الثقة داخل المجتمع ولا يشترط لانتفاء حسن السيرة بالنسبة للشخص أن يصل الأمر إلى إصدار حكم بالإدانة عليه من إحدى الجهات القضائية المختصة ، أو توجيه اتهام للشخص في إحدى الجرائم المنصوص عليها قانونا بل يكفي للقول بتوافر حسن السيرة والسمعة أن تقوم ضد الشخص شبهات، وتتعلق بسمعته بعض الشوائب التي يعرفها ويتناقلها الأفراد المحيطين به .

والأصل أن كل شخص يعتبر حسن السيرة والسلوك إلا إذا ثبت عكس ذلك (٢) .

ومن المقرر أن مفهوم سوء السلوك يتسع ليشمل كافة الأعمال والتصرفات التي تحظرها قواعد الآداب والأخلاق فيدخل في هذا المفهوم الجرائم الجنائية المنصوص عليها في قانون العقوبات وما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة ، وكذلك الأعمال والتصرفات التي تتنافى مع الآداب العامة ويتأذى منها شعور المجتمع ولو لم تبلغ حد الجرائم الجنائية فكل هذه الأفعال وما يماثلها تجعل مرتكبها رديء السيرة سيئ السلوك (٣) .

---

(١) محمود صالح، شرح قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥٣.

(٢) الدكتور / محمد أنس قاسم جعفر ، مبادئ الوظيفة العامة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦١ .

(٣) محمود صالح ، شرح قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥٤.

ثانياً : عدم كفاية شهادة حسن السير والسلوك في إثبات حسن السمعة.

قد لا تقطع شهادة حسن السير والسلوك في ذاتها بإثبات توافر هذا الشرط في جانب المرشح لشغل الوظيفة إذ قد يكون السلوك الشخصي خافيا على محرر هذه الشهادة، ومن ثم يجوز لجهة الإدارة أن تستكمل تحقق هذا الشرط بوسائل أخرى[(١)] .

ويجري العمل على أن يتم إثبات حسن السير والسلوك بالنسبة للمرشحين لشغل الوظيفة بشهادة إدارية تصدر من الإدارة العامة للمباحث والتحريات والاستعانة في هذا الصدد بالتحريات اللازمة للتحقق من هذا الشرط عن طريق الإدارة العامة لأمن الدولة .

ويترتب على فقد الموظف لهذا الشرط،عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة فحسن السمعة كما انه شرط أساسي عند الالتحاق بالخدمة،فانه كذلك شرط لازم قيامه أثناء الخدمة،والموظف الذي يتسم بسوء السيرة من حق الإدارة بل من واجبها أن توقع عليه العقوبات التي تراها محققة للصالح العام وذلك متى اطمأنت واقتنعت بصحة ما نسب إلى الموظف من أمر قد تخدش السمعة والسيرة إن لم يصل الأمر إلى حد تكوين الفعل المنسوب إليه جريمة يعاقب عليه قانون العقوبات ،ويكفي لتحقق سوء السمعة أو سوء السيرة قيام شبهات قوية تترد على السنة الخلق بما يمس خلق الموظف ويؤثر على سمعته الوظيفية [(٢)] .

---

(١) محمود صالح، شرح قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة ،المرجع السابق،صفحة ٥٤.

(٢) حكـم المحكمـة الإدارية العليا المصرية، جلسة ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦١ - القضية رقم ٨٠٣ لسـنة ٧ قضـائية ، محمـود صالح، شرح قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة ، المرجع السابق،صفحة ٥٣.

الموضوع الثاني
صحيفة الحالة الجنائية

بعد أن بَيّن المشرع أنه يلزم أن يتحلى من يرشح للوظيفة العامة بحسن سيرة ويتسم بطيب السمعة بوجه عام تبع ذلك بالتخصيص دون أن يترك لائحة تقدير لجهة الإدارة بأن اشترط ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره إليه [(١)] . إذ يترتب على رد الاعتبار محو الحكم القاضي بالإدانة بالنسبة للمستقبل وزوال كل ما قد يترتب عليه في صور انعدام الأهلية والحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية .

فتنعدم السلطة التقديرية لجهة الإدارة أمام هذا الشرط وتكون فقط صاحبة سلطة مقيدة والتفريع على ذلك فإذا خولف هذا الشرط أو أغفل فإن ذلك من شأنه أن يعيب القرار الإداري الصادر بالتعيين بعيب جسيم ينحدر به إلى درجة الانعدام مما

---

(١) ضرورة أن يكون المرشح لشغل الوظيفة العامة ممن حكم عليه بعقوبة عدا الغرامة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة قد نفذ العقوبة أو اعفي عنها أو سقطت بمضي المدة ، وحين صدور قانون الخدمة المدنية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ كانت الفقرة (٤) من المادة (٢١) تنص على انه:"" يشترط فيمن يشغل إحدى الوظائف العامة ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة عدا الغرامة في جناية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عنه عفو من السلطات المختصة أو رد إليه اعتباره طبقا للقانون""لكنه بتاريخ ١٥/٢/ ٢٠٠٣ صدر القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ٢٠٠٣ معدلا لهذا الحكم حيث استثنى قانون الخدمة المدنية عند التعيين أو إعادة التعيين في الجهات الحكومية بعد تنفيذ العقوبة أو العفو أو سقوطها بمضي المدة وبالتالي فيلزم لشغل الوظيفة - بالنسبة للمواطنين- ممن حكم عليهم بعقوبة عدا الغرامة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أن يكون إما أن يكون قد نفذ العقوبة أو اعفي عنه أو سقطت العقوبة بمضي المدة دون النظر لرد الاعتبار راجع الدكتور صلاح الدين فوزي ، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سبق ذكره صفحتي ٩٠ و٩١.

يلزم جهة الإدارة وجوبا أن تتدخل لتنزل حكم صحيح القانون، وتصحيح الوضع حتى يستبين لها مخالفة قرار التعيين للقانون حتى ولو كانت قد انقضت على صدور هذا القرار المعيب مدة زمنية طال أمدها لأن مثل هذا القرار لا تلحقه حصانة تعصمه من الإلغاء أو السحب.

وإذا كان المشرع قد اقتصر على ذكر رد الاعتبار كسبب من شأنه ألا يحول دون تعيين من سبق الحكم بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، إلا أن العفو الشامل من شأنه تحقيق ذات النتيجة بل أنه أدعى وأولى من رد الاعتبار في هذا الصدد وذلك بحسبان أن العفو الشامل لا يكون إلا بقانون ومن شأنه أن يزيل الصفة الإجرامية عن الفعل إذ يسري بأثر رجعي فيعد الفعل كما لو كان مباحا في مبدأ الأمر فيسقط صفته الإجرامية ، في حين أن رد الاعتبار يكون بحكم ، كما وأنه يحدث أثره بالنسبة للمستقبل دون الماضي .

أولاً : مفهوم الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة :

وقد ورد النص على المنع من التوظف لمن قبض عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة دون تحديد لماهية هذه الجرائم بيد أنه يمكن القول بأنها الجرائم التي تنم عن اجتناب الفضائل وارتكاب المعاصي والكبائر التي من شأنها احتقار الشخص وازدراءه مما لا يؤتمن معه على المصلحة العامة ، وهناك بعض التعريفات لهذه الجرائم بأنها الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزري الشخص ويوجب تجريده من كل معنى كريم فلا يكون أهلا لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحليا بخصال الأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق.

ثانياً : الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة:

ومن بين تلك الجرائم - جريمة السرقة وخيانة الأمانة والتبديد وإخفاء الأشياء المسروقة والتدليس والرشوة وشهادة الزور واستعمال الأوراق المزورة وهتك العرض والاغتصاب وجرائم فساد الأخلاق وتعد جريمة إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم التي اختلفت وجهات النظر بشأنها (١) .

والجرائم التي لا تمنع من التعيين هي الجرائم التي لا يرد فيها رد الاعتبار وينتظم هذا النوع من المخالفات والجرائم المحكوم فيها بالغرامة (٢) .

الفرع الخامس
الصلاحية العلمية

الأصل أن عبء إثبات الحصول على المؤهلات العلمية الدراسية التي تمنحها الدولة يقع على عاتق الموظف الذي يدعي الحصول على المؤهل الدراسي ويتم ذلك بتقديم أصل الشهادة أو مستخرجاً رسمياً منها في حالة فقد الأصل أو ضياعه فوزارة التربية والتعليم بحسب الأصل العام هي الجهة المختصة بمنح الشهادة الرسمية أو مستخرج رسمي منها باعتبار ذلك هو المستند الوحيد الذي يمكن الاعتماد عليه قانونا في إثبات الحصول على المؤهل الدراسي (٣) .

---

(١) سمير يوسف البهي ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٣٢ .

(٢) محمود صالح، شرح قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة ،مرجع سبق ذكره،صفحة ٦٠.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ١٠٣٣ ، لسنة ١٥ قضائية – جلسة ١٩٧٣/٦/٣م ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الدكتور / نعيم عطيه وحسن الفكهاني ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٨٠ .

ويضاف بصورة دائمة إلى طائفة الشروط مستلزمات ضرورية لضمان الكفاءة العلمية التأهيلية والمقدرة العلمية لممارسة أعباء العمل الوظيفي العام ، إذ يجب من ناحية - ضمانا للكفاية المهنية - أن يتوافر في الموظف شرط الحصول على المؤهل العلمي الممكن له من الاضطلاع بمهام وظيفته، فضلا من ناحية أخرى - وضمانا لقدرته على التنفيذ والتغلب على مشاكله ومعوقاته - عن ضرورة اكتسابه للخبرة الوظيفية المتخصصة التي تكفل له ولمن يتعامل معهم سواء في داخل النطاق الوظيفي من رؤساء ومرؤوسين وزملاء أو سواء بخارج ذلك النظام من جماهير الخدمة العامة مستوى مميزا من أداء الأعمال وضمان حسن سيرها على الوجه الأكمل [١] .

فيشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة أن تتوافر فيه الكفاءة العلمية اللازمة لتولي الوظيفة المرشح لها ، بأن يكون مؤهلاً علميا بما يتفق ومهام الوظيفة [٢].

وكذلك يشترط فيمن يعين ضابطاً أن يكون حاصلا على المؤهلات العلمية اللازمة لشغل الوظيفة هذا وقد بينت الفقرة الرابعة في المادة السابقة [٣] بيان ذلك المؤهل وهو شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

أولاً : شهادة الصلاحية الإدارية ليست مؤهلا دراسيا :

إذا كانت شهادة الصلاحية لا تعدو أن تكون إذنا من جهة الإدارة يفيد صلاحية من يمنح هذه الشهادة للاستمرار في القيام بالأعمال الإدارية التي كان يمارسها وهي صلاحية مناطها الممارسة السابقة لهذه الأعمال وليس مناطها قرينة

---

(١) الدكتور مصطفى محمود عفيفي ، الوسيط في مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني،الطبعة الثانية،كلية شرطة دبي ، ١٩٩٠،صفحة ٣٢١.

(٢) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي، المرجع السابق ، صفحة ١٨٥ .

(٣) المادة رقم (١٣) من لائحة الشرطة التنفيذية لشرطة دبي.

الصلاحية المفترضة في حامل المؤهل الدراسي أو العلمي ومن ثم فإن هذه الشهادة تكون مقصورة الأثر على هذا النطاق فلا تتعداه إلى نطاق المؤهلات العلمية ولا يترتب على منحها اعتبار حاملها حاصلا على مؤهل علمي أو دارساً بما يستتبعه الحصول على هذا المؤهل من آثار (١) .

ثانياً : لزوم صدور قرار بالمعادلة:

فمعادلة الشهادات الدراسية لا تستنتج وإنما يلزم أن يصدر بها قرار من السلطة المختصة (٢) .

والمعادلة تكون بالنسبة لشهادة الثانوية العامة من وزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات أما بالنسبة للشهادات العليا كالماجستير والدكتوراه فمن اختصاص لجنة المعادلات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

الفرع السادس
التخرج من كليات الشرطة

أن يكون متخرجا من إحدى كليات أو مدارس الشرطة العليا والتي تعتمدها اللجنة ويستثنى من ذلك من كان حائزاً على مؤهل من إحدى الجامعات أو المعاهد العالية المعترف بها ويعفى من شرط الشهادة الثانوية العامة صاحب المهنة الفنية الذي تحتاج القوة إلى خدماته ويكون الإعفاء بقرار من القائد العام بعد استطلاع رأي اللجنة إذا لزم الأمر. للقائد العام حق تعيين الحاصلين على مؤهلات جامعية عالية

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ١١٠٦ لسنة ١٠ قضائية – جلسة ٦/٢٩/ ١٩٦٩م ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، المرجع السابق ، صفحة ٥١٧ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٧٠٣ لسنة ١٦ قضائية – جلسة ٣/١٨/ ١٩٧٣م ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، المرجع السابق ، صفحة ٤٨٦ .

معترف بها ضباطاً وفقاً للشروط التي يجري تحديدها بموجب القرارات التي يصدرها بذلك [1].

فالشهادات الدراسية لا تكون – كقاعدة عامة – مؤهلات عالية إلا إذا كانت واردة ضمن الشهادات المقررة قانونا في هذا الشأن وكان صاحبها قد حصل عليها بعد حصوله على شهادة الدراسة الثانوية العامة وبعد أن يقضي في إحدى الكليات الجامعية أو في معهد معادل أربع سنوات دراسية كاملة على الأقل فيجب أن يتوافر حداً أدنى من مطالب التأهيل العلمي للالتحاق بالمدارس التي تنتهي بعد قضاء عدد معين من السنوات الدراسية بنجاح بالحصول على هذا المؤهل.

ومن ثم فلا يكفي أن يمضي الطالب – بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة – عدة مجموعات في السنوات الدراسية تنتهي كل مجموعة منها بالحصول على مؤهل معين للقول بأن هذه المؤهلات مجتمعة تعد مؤهلاً عاليا ، لأن التقييم العلمي للمؤهل يقوم على أساس أن المواد العلمية التي تدرس في كل سنة دراسية تعتبر امتداداً للسنة السابقة عليها ومقدمة طبيعية للسنة الدراسية التالية لها وهكذا إلى أن يتم الحصول على المؤهل [2].

---

(١) المادة (١٣) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) سمير يوسف البهي ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المرجع السابق ، صفحة ١٥٥.

الالتحاق بأكاديمية شرطة دبي [1] :

١) يجب أن تتوافر في الطالب المرشح للالتحاق بالكلية الشروط الآتية :- [2]

أ) أن يكون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة .

ب) أن لا تزيد سنه عن خمسة وعشرين عاما ميلاديا - وتثبت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي - وإلا فتحدد بمعرفة اللجنة الطبية المختصة ويكون قرارها في ذلك نهائيا .

جـ) أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها من الشهادات المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة .

د) أن يكون حسين السيرة والسلوك .

هـ) أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفو عنه من السلطة المختصة أو رد إليه اعتباره طبقا للقانون .

و) أن لا يكون قد سبق فصله من كلية أخرى أو من الخدمة العامة بحكم أو قرار تأديبي نهائي .

ز) أن لا يقل طول قامته عن (١٦٥) سنتيمتر.

ح) أن تثبت لياقته الصحية بمعرفة الهيئة الطبية المختصة .

---

(١) القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٧م ، بشأن إنشاء كلية شرطة دبي بإمارة دبي المعدل بالقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٨م والقرار رقم (١) سنة ١٩٨٨ في شأن اللائحة الداخلية لكلية الشرطة على أن يعمل باللائحة التنفيذية لكلية شرطة دبي ويلغى القرار رقم (١) لسنة ١٩٨٨م بشأن اللائحة الداخلية لكلية شرطة دبي .

(٢) المادة (١٤) معدلة من قانون إنشاء كلية شرطة دبي.

ط) أن يجتاز بنجاح الاختبار الذي تجريه لجنة اختيار الطلبة المشكلة وفقاً للمادة (١٩) [1] من هذا القانون .

٢) يكون قبول الطلاب في الدراسات العليا ، وفقاً للشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية .

المطلب الثاني

تعيين صف الضباط والأفراد

يتم تعيين صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام[2] .

أولاً : شروط تعيين ضباط الصف والأفراد:

ويكون شروط تعيين صف الضباط والأفراد على النحو التالي:[3]

١- أن يكون قد اكمل الثامنة عشر من عمره.

٢- أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر.

٣- أن يكون حسن السيرة والسلوك.

٤- ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره إليه.

لم ينص الشارع بالنسبة للضباط الصف والأفراد شرط الجنسية وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ، فلذا فقد تم تعيين أفراد القوة من بعض الدول العربية ودول مجلس التعاون الخليجي.

---

(١) نص المادة (١٩) من قانون رقم (١) لسنة ١٩٨٧ في شأن إنشاء كلية شرطة دبي "" يشكل القائد العام لجنة تختص باختيار الطلبة الذين تتوافر فيهم شروط الالتحاق بالكلية ولا يكون قرار اللجنة نهائيا إلا بعد اعتماده من قبل القائد العام أو نائبه في حال غيابه"".

(٢) المادة(١٩) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) المادة(٢٠) من لائحة الشرطة التنفيذية.

ثانياً : الخضوع لأنظمة القوة :

وفرضت أن يخضع صف الضابط والفرد لأحكام ونظم القوة بمجرد صدور أمر تعيينه ويثبت بالخدمة بعد اجتيازه الدورة التدريبية المقررة التي يحدد القائد العام نظامها ومدتها بقرار منه.

وللقائد العام أن يستثني من الدورة التدريبية المقررة صف الضباط أو الأفراد المدربين من قبل .

ويمنح صف الضابط أو الفرد الذي يعين لأول مرة أول مربوط الرتبة التي يعين فيها (١) .

ثالثاً : تحديد الأقدمية في التعيين:

تحدد أقدمية صف الضابط الذي يعين لأول مرة في القوة طبقا لنتيجته في الدورة.

وتعتبر أقدمية صف الضابط المدرب من قبل والذي يعين لأول مرة في القوة من تاريخ تعيينه (٢) .

رابعاً : التقدم لدورة المرشحين:

إذا حاز الشرطي أو ضابط صف على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، يحق له أن يتقدم لدورة المرشحين متى ما اجتاز الشروط المقررة (٣) .

---

(١) المادة (٢٢) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

(٢) المادة (٢٣) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

(٣) المادة (٤٠) الفقرة الأولى من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

خامساً : مدة خدمة صف الضباط والأفراد:

بينت اللائحة أن تكون خدمة صف الضباط والأفراد في القوة لمدة خمس سنوات يبدأ حسابها من تاريخ التعيين وتجدد تلقائيا ما لم ينهها القائد العام [(١)] .

المبحث الثاني
تعيين الأجانب

فمن شروط شغل الوظيفة العامة أن يكون المتقدم من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة لكنه إذا لم يوجد فتكون الأولوية لمواطني البلاد العربية .

يجوز تعيين الأجانب ضباطا في القوة كفنيين أو خبراء بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام بموافقة سمو الحاكم [(٢)] .

وللقائد العام أن يعين في القوة صف ضابط أو فردا من غير المواطنين إذا كانت القوة في حاجة إلى خدماته وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام [(٢)] .

ويكون توظيف الأجانب عن طريق التعاقد في حدود العقود المقررة سواءً (عقد محلي أو خارجي) ولمدة محددة، فهولا يعد موظفاً عاما بالمعنى الصحيح ولا تسري عليه أحكام القانون ولائحته.

نموذج عقد استخدام محلي:

---

(١) المادة (٢١) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

(٢) المادة(١٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) المادة(٢٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

عقد استخدام محلي

لضباط الصف والأفراد من غير المواطنين

انه في يوم............من شهر........سنة.........الموافق...........

تم الاتفاق بين كل من:

الطرف الأول: القيادة العامة لشرطة دبي

ويتوب عنها :.................................

الطرف الثاني:..

وجنسيته:....................................

وذلك على ما يلي:

التعيين

١) يعين الطرف الثاني للعمل لدى الطرف الأول بصفة مؤقتة برتبة..........على أن :

(يرتدي/ لا يرتدي) الزي العسكري وأن يكون (مصحوبا/ غير مصحوب)بعائلته.

فترة سريان العقد

٢) يبدأ العمل بموجب أحكام هذا العقد بتاريخ / / ٢٠٠،لمدة سنتين ميلاديتين،يجدد تلقائيا لمدة سنة واحدة في كل مرة ما لم يبد أحد الطرفين كتابة عدم رغبته في تجديد العقد قبل (٦٠) يوما من تاريخ انتهاء مدته،ويجوز بعد موافقة الطرف الأول تقصير المدة المذكورة.

قسم الولاء

٣) يؤدي الطرف الثاني بعد توقيعه على هذا العقد قسما للولاء بالصيغة التي يحددها الطرف الأول.

الراتب والعلاوات

٤) يدفع الطرف الأول للطرف الثاني في نهاية كل شهر ميلادي خلال سريان هذا العقد وطبقا لرتبته الراتب وبعض العلاوات والبدلات،على أن يكون مستوفيا للشروط التي تمنح بموجبها،وفقا للنظام المتبع في القوة،وكما هي موضحة ومبنية بالملحق المشار إليه"إجراء ذاتي"والذي سيكون جزءا لا يتجزأ من هذا العقد.

فترة التجربة

٥) يوضع الطرف الثاني بعد تعيينه مباشرة تحت التجربة لمدة(٣) ثلاثة اشهر،ويجوز عند الضرورة مدها لفترة أخرى مماثلة بقرار من الطرف الأول ويبلغ الطرف الثاني قبل نهاية الفترة الأولى،ويحق للطرف الأول أن ينهي خدمات الطرف الثاني خلال تلك المدة أو في نهايتها إذا ثبت له عدم صلاحية الطرف الثاني من حيث الأداء أو السلوك،ويمنح الطرف الثاني في هذه الحالة راتب شهر واحد بدلا عن الإنذار.

المقر الدائم

٦) تعتبر مدينة"   " مقرا دائما للطرف الثاني.

واجبات الطرف الثاني

٧) أ- تشمل واجبات الطرف الثاني الواجبات العادية للوظيفة التي عين فيها،وأية واجبات رسمية أخرى يكلف بأدائها من قبل الطرف الأول في أي وقت دون أن يترتب على ذلك اجر إضافي.

ب- يخضع الطرف الثاني للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها لدى الطرف الأول،وعليه أن يطيع وينفذ جميع الأوامر والتعليمات المشروعة التي تصدر إليه من رؤسائه أو من أي ضابط أعلى أو اقدم رتبة منه.

ج- يجب على الطرف الثاني أن يؤدي الواجبات المسندة إليه بأقصى درجات الاهتمام والاجتهاد ، ويحظر عليه أن يباشر بنفسه أو بواسطة وكيل أو شريك أي عمل تجاري أو أن تكون له مصلحة في مقاولات أو مناقصات أو أية أعمال أخرى تتصل بوظيفته ويحظر عليه كذلك أن يشارك بطريق مباشر أو غير مباشر في أي نشاط سياسي.

د) يحظر على الطرف الثاني في أي وقت من الأوقات خلال أو بعد انتهاء هذا العقد كشف أسرار العمل أو تسريب أي معلومات كان قد ائتمن عليها خلال فترة عمله.

بدل سكن

٨) أ-يستحق الطرف الثاني بدل سكن وفقا للنظام المتبع في القوة،وذلك على النحو الآتي:

١- ٦٠٪من الراتب الأساسي الشهري للطرف الثاني المتزوج،على أن لا يتجاوز هذا البدل(=/٢٠٠٠)درهم في الشهر،ولا يقل عن(=/١٥٠٠)درهم في الشهر.

٢- ٤٠٪من الراتب الأساسي الشهري للطرف الثاني الأعزب،على أن لا يتجاوز هذا البدل(=/١٥٠٠)درهم في الشهر،ولا يقل عن(=/٣٥٠)درهم في الشهر.

ب- إذا اجتمع الزوج والزوجة في خدمة الحكومة الاتحادية أو خدمتها أو الخدمة في الدوائر الحكومية بإحدى الإمارات الأعضاء في الاتحاد أو في إحدى المؤسسات أو الهيئات العامة أو الشركات التي تساهم فيها الحكومة اقتصر منح بدل السكن على أكبرهما راتبا.

ج- إذا كان مقر عمل أحد الزوجين يبعد عن مقر عمل الآخر مسافة لا تقل عن مائة كيلو متر،ففي هذه الحالة يعامل كل منهما معاملة الأعزب.

العلاج

٩) يوفر الطرف الأول وفقا للإجراءات المتبعة لديه العلاج الطبي المجاني للطرف الثاني ولعائلته وذلك عن طريق مجمع العيادات التابعة للطرف الأول.

الإجازات

١٠) أ) الإجازة السنوية:

١-يستحق الطرف الثاني في كل سنة من سنوات خدمته إجازة مدتها(٤٥) خمسة وأربعون يوما مع كامل راتبه ومستحقاته المالية الأخرى، ولا يجوز التصريح بها إلا بعد انقضاء عشرة اشهر من تاريخ بداية العقد.

٢-يجوز تجزئة الإجازة السنوية بناء على طلب الطرف الثاني ما لم يكن في ذلك إخلال بمصلحة العمل.

٣-إذا تعذر التصريح للطرف الثاني بالإجازة السنوية المستحقة منح بدلا نقديا عنها وذلك حسب النظام المتبع في القوة.

٤- تسري على رصيد الطرف الثاني من الإجازات المتأخرة الأنظمة المعمول بها لدى الطرف الأول.

ب) الإجازات الإدارية والإجازات العارضة:

يجوز للطرف الأول منح الطرف الثاني إجازة إدارية أو إجازة عارضة،وذلك وفقا للنظام المتبع في القوة.

ج) الإجازات المريضة:

١- يمنح الطرف الثاني بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة إجازة مرضية لمدة(٩٠يوما) براتب إجمالي،ثم لمدة مماثلة بنصف الراتب الإجمالي،ثم لمدة(٩٠ يوما)أخرى بدون راتب،يعرض خلالها على اللجنة الطبية المختصة لبيان مدى لياقته للعمل من عدمه،فإذا تبين من التقرير الطبي عدم لياقته للعمل أنهيت خدماته.

٢- إذا كان المرض ناتجا عن إصابة عمل أثناء تأدية الوظيفة وبسببها فتكون الإجازة المرضية لمدة(١٨٠ يوما) براتب إجمالي، ثم لمدة مماثلة بنصف الراتب الإجمالي،ثم لمدة(١٨٠ يوما)بدون راتب يعرض خلالها على اللجنة الطبية المختصة لبيان مدى لياقته للعمل من عدمه،فإذا تبين من التقرير الطبي عدم لياقته للعمل أنهيت خدماته.

د) إجازات أخرى:

١- يمنح منتسب القوة وفقا للإجراءات المتبعة لدى الطرف الأول إجازة براتب إجمالي لمدة لا تزيد على(٣٠يوما) لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة الخدمة،ولا تحسب هذه الإجازة من إجازاته السنوية،ويشترط للتصريح بها مضي ثلاث سنوات على تعيينه.

٢- تمنح المرأة المنتسبة للقوة إجازة وضع لمدة (٤٥ يوما) براتب إجمالي،ولا تحسب هذه الإجازة من إجازاتها السنوية.

٣- تمنح منتسبة القوة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة براتب إجمالي مدة العدة الشرعية من تاريخ الوفاة ولا تحسب من إجازاتها السنوية.

٤-يجوز منح الطرف الثاني إجازة مرافق براتب إجمالي لمدة لا تجاوز(٣٠ يوما) إذا اقتضت الظروف أن يرافق زوجته أو من تربطه بهم صلة قربى إلي الدرجة الثانية للعلاج خارج الدولة،ويجوز مد الإجازة بدون راتب لمدد أخرى مماثلة إذا اقتضت الظروف ذلك.

التعويض

١١) يتم تعويض الطرف الثاني في حالة إصابته كما يصرف التعويض عن وفاته وذلك طبقا للقوانين والنظم المعمول بها لدى الطرف الأول.

الوفاة

١٢) أ) في حالة وفاة الطرف الثاني أثناء الخدمة يصرف الطرف الأول لمن كان يعولهم الطرف الثاني أثناء حياته راتب ثلاثة اشهر غير راتب الشهر الذي حدثت فيه الوفاة وذلك بافتراض عدم وفاته،ويتم الصرف إلي شخص واحد يعينه الطرف الثاني فإن لم يعين أحدا صرف إلي من كان يعولهم عند وفاته، ويعتبر هذا المبلغ منحه لا يجوز استردادها من المكافأة أو التعويض كما لا يجوز الحجز عليها إطلاقا.

ب) عند وفاة الطرف الثاني يتحمل الطرف الأول نفقات نقل جثمانه مع نفقات سفر مرافق واحد إلي المقر الدائم للطرف الثاني.

المسؤولية عن الأضرار

١٣) على الطرف الثاني أن يعوض الطرف الأول عن أي ضرر أو خسارة تلحق بأمواله أو ممتلكاته إذا كان ناشئا عن فعل الطرف الثاني أو امتناعه وذلك حسبما تقرره المحكمة أو السلطة التأديبية المختصة.

إنهاء الخدمة

١٤) أ)يجوز للطرف الأول- ولأسباب غير تأديبية - أن ينهي خدمات الطرف الثاني في أي وقت بعد انقضاء فترة التجربة،ويلتزم بأن يؤدي إلي الطرف الثاني مجموع رواتبه إلي نهاية مدة سريان العقد أو رواتب شهرين أيهما أقل، ولا يخل هذا الإجراء بكافة الحقوق الأخرى المترتبة للطرف الثاني بمقتضى هذا العقد.

ب) عند إنهاء الطرف الأول خدمة الطرف الثاني يحرم من جميع حقوقه وامتيازاته المترتبة له بموجب هذا العقد في إحدى الحالات الآتية:

١- صدور حكم نهائي بإدانته في جريمة من الجرائم التي تمس أمن الدولة في الداخل والخارج.

٢- صدور حكم نهائي بإدانته في جريمة اختلاس أو سرقة أموال عامة أو رشوة أو الاتجار في المخدرات.

٣- إدانته في جريمة الفرار من الخدمة لمدة تزيد على تسعين يوما.

٤- الدخول في خدمة دولة أجنبية بدون إذن السلطات المختصة.

٥- الطرد من الخدمة.

الاستقالة

٦- أ) يجوز للطرف الثاني أن يستقيل من وظيفته خلال فترة التجربة بطلب يقدمه قبل (٣٠ يوما) على الأقل من الموعد الذي يحدده للاستقالة ويترتب على الاستقالة في هذه الحالة حرمانه من تذاكر السفر.

ب) يجوز للطرف الثاني في أي وقت بعد انقضاء فترة التجربة أن يستقيل من وظيفته بطلب يقدمه قبل (٦٠ يوما) على الأقل من الموعد الذي يحدده للاستقالة،ويجوز بموافقة الطرف الأول تقصير المدة المذكورة وتؤدى إلي الطرف الثاني عند نهاية تلك المدة حقوقه مقدرة على أساس مدة خدمته.

ج)يشترط في الحالتين السابقتين أن تكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط ولا تقبل الاستقالة إذا تقدم بها الطرف الثاني في وقت الحرب أو الطوارئ أو الأحكام العرفية أو أثناء التحقيق معه أو محاكمته بسبب جريمة أو مخالفة متعلقة بواجبات وظيفته.

ويجب على الطرف الثاني أن يستمر في عمله إلي أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو ينقضي الميعاد المشار إليه في إحدى الفقرتين السابقتين بحسب الأحوال دون أن يبت فيها بالرفض فتعتبر مقبولة حكما.

تذاكر السفر

٧- يمنح الطرف الأول للطرف الثاني تذكرة سفر بالدرجة السياحية من دبي إلي المقر الدائم عند انتهاء خدمته أو إنهائها إذا رغب في مغادرة الدولة أو قرر الطرف الأول ذلك.

المكافأة

٨- مع مراعاة أحكام البنود السابقة يستحق الطرف الثاني عند انتهاء أو إنهاء خدمته بموجب هذا العقد مكافأة تحسب على النحو التالي:

أ) راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.

ب)راتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس المتصلة إلى تليها.

جـ)راتب شهرين عن كل سنة متصلة تلي ذلك من السنوات الخدمة.

د) وتحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر راتب أساسي يتقاضاه الطرف الثاني،ولا يستحق هذه المكافأة إذا قلت مدة خدمته عن سنة متصلة، وفي حساب مدة الخدمة يعتبر جزء الشهر شهرا كاملا، ويصرف له البدل النقدي عن إجازاته المتأخرة بواقع الراتب الأساسي ولو لم يكمل مدة التجربة المنصوص عليها في البند (٥) وبحد أقصى (١٣٥ يوما) شريطة أن لا تصرف أيا من تلك المستحقات المالية للطرف الثاني إلا بعد الوفاء بكل المديونيات المستحقة عليه في أية معاملة مالية.

التعريفات

٩- في هذا العقد يكون للكلمات والعبارات الآتية المعاني الواردة إزاء كل منها:

الدولة :دولة الإمارات العربية المتحدة.

الإمارة : إمارة دبي.

القوة : قوة شرطة دبي .

"العائلة"أو "أفراد العائلة" : تشمل زوجة الطرف الثاني أو زوجاته وأبناءه وبناته شريطة أن يكونوا كمعتمدين عليه كليا في معيشتهم وألا يزيد عددهم على أربعة.

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية التابعة لمجمع عيادات الشرطة.

"المقر الدائم" : عاصمة الدولة التي ينتمي إليها الطرف الثاني بجنسيته ، أو أي مكان آخر متفق عليه بهذا العقد.

"مصحوب بعائلته" الطرف الثاني المأذون له من قبل الطرف الأول باصطحاب عائلته.

تطبيق القوانين

١٠- تسري في شأن الطرف الثاني كافة القوانين والأنظمة والقرارات المعمول بها لدى الطرف الأول في كل ما لم يرد به نص خاص في هذا العقد وبما لا يتعارض مع أحكامه .

اختصاص المحاكم

١١- تختص محاكم إمارة دبي بالنظر والفصل في أي نزاع ينشأ حول تطبيق هذا العقد، ويخضع الطرف الثاني للقوانين المدنية والجنائية التي تطبق تلك المحاكم.

توقيع العقد

١٢- اعد هذا العقد من( ) نسخ باللغة العربية ووقع عليه الطرفان في مدينة.......

في التاريخ المبين في ديباجته بعد الاطلاع وقراءة البنود والأحكام والشروط الواردة فيه،وقد سلمت إحدى النسخ للطرف الثاني.

الطرف الأول:

الاسم : ....

الوظيفة : ....

التوقيع : ....

الطرف الثاني:

الاسم : ....

الوظيفة : ....

التوقيع : ....

المبحث الثالث

الإعادة إلى الخدمة [1]

المقصود بنظام إعادة التعيين بوجه عام هو إعادة تعيين العامل الذي ترك الخدمة من وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة وبذات المرتب الذي وصل إليه، وذلك بشروط معينة وهي تتعلق عادة بمدة ترك الخدمة وأسباب هذا الترك ومستوى كفايته الإدارية السابقة .

ونقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: الالتزام بشروط المشرع.

المطلب الثاني: ضوابط إعادة التعيين.

---

(١) المادة (٢٨) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

المطلب الأول
الالتزام بشروط المشرع

يجوز للقائد العام أن يستأنس برأي اللجنة عند إعادة أي ضابط إلى الخدمة باستثناء من حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلا إذا كان قد رد اعتباره إليه.

ويشترط فيمن يعاد إلى الخدمة من الضباط أن يجتاز الفحص الطبي المقرر.

وتعتبر الخدمة اللاحقة للضابط المعاد مكملة للخدمة السابقة.

وكل ضابط أعيد إلى الخدمة بعد فصله يعود برتبته وأقدميته إلا إذا زادت مدة فصله عن عامين.

وكذلك بالنسبة لصف الضباط والأفراد تسري في شأن من يعاد تعيينهم من صف الضباط والأفراد القواعد المذكورة بالنسبة للضباط والمشار إليها في المادة (٢٨) باستثناء العرض على اللجنة [١].

ومن مقتضى هذا النص أن إعادة التعيين تعني إعادة الموظف من جديد إلى الخدمة بعد خدمة سابقة انفصمت عراها بقيام أحد السباب القانونية لانتهاء الخدمة، والأصل أن إعادة التعيين تسري عليها ذات القواعد التي تسري على التعيين المبتدأ ما لم تستثن بنص صريح من أحكام معينة [٢].

الزم المشرع لإعادة الضابط إلى الخدمة عرض الأمر على اللجنة المختصة،ولكنه في الوقت نفسه أجاز للقائد العام أن يستأنس برأي اللجنة أي بمعنى أن رأي اللجنة بالنسبة للقائد رأي استشاري وغير ملزم إن شاء اخذ به وان شاء تركه واتخذ القرار

(١) المادة (٢٠) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) محمود صالح، شرح قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره،صفحة ١٤٠

الذي يراه مناسبا، ولا يجوز إعادة ضابط إلى الخدمة يكون قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلا إذا كان قد رد إليه اعتباره.

إلا أن الشارع قد استلزم لإمكانية إعادة الضابط إلى الخدمة طبقا للمادة(٢٨) توافر شرط واحد حاصله اجتياز الفحص الطبي المقرر.

وسلطة جهة الإدارة في هذا الشأن المتصل بتحقيق الشرط السالف سلطة مقيدة، بمعنى انه لا يجوز لها إعادة تعيين الموظف إلا بتحقيقها، ومن ناحية أخرى فليس لجهة الإدارة أن تضيف ثمة ضوابط أو اشتراطات أخرى لإعادة التعيين غير ذلك الذي استلزمه الشارع،كما لا يتسنى لها أن تتشدد فيما وضعه الشارع من شروط [١] .

ولقد اعتبر المشرع الخدمة اللاحقة للضابط المفصول والمعاد إلى الخدمة مكملة للخدمة السابقة ، إذا لم تزيد مدة فصله عن سنتين .

المطلب الثاني

ضوابط إعادة التعيين

١- إن إعادة التعيين هي مسألة جوازية ،وهذا يعني أن السلطة المختصة بالتعيين من حقها أن تترخص في إعادة التعيين من عدمه،ولا يحد من إطلاقها في هذا الخصوص سوى الانحراف باستخدام السلطة.

٢- الفرض في إعادة التعيين أن الإدارة أمام موظف سابق.

٣- إذا كان الأصل في التعيين أن شغل الوظائف يتم عن طريق الإعلان،فان إعادة التعيين ليست بحاجة إلي الإعلان وهذا أمر طبيعي حيث انه في إعادة التعيين

---

(١) سمير يوسف البهي ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٧

يتقدم الموظف بطلب لجهة الإدارة،ولا يشترط في هذا الطلب أية شكلية خاصة فكما يكون كتابة يمكن أن يكون شفاهة [1].

٤- لقد اشترط الشارع أن تكون إعادة التعيين الضابط المفصول بنفس الرتبة والأقدمية على عدم مضي اكثر من سنتين على قرار الفصل ،و الأصل في إعادة التعيين لمن ترك الخدمة بإرادته أي بالاستقالة، أي أنه لا يجوز إعادة التعيين من سبق فصله من الخدمة ،ولكن المشرع أجاز في لائحة الشرطة بإعادة التعيين في حالة الفصل من الخدمة .

---

(١) الدكتور صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٣٥

الفصل الثالث
حقوق رجل الشرطة

ينشأ عن الخدمة في جهاز الشرطة حقوق متباينة ومختلفة وذلك بالنسبة لأفراد قوة الشرطة . وتتمثل هذه الحقوق في الإجازات والترقيات والمستحقات المالية.

وسوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كالتالي:

المبحث الأول: الإجازات.

المبحث الثاني: الترقية.

المبحث الثالث: المستحقات المالية.

المبحث الأول
الإجـــــــازات

هناك إجازات عامة تعطل فيها إدارات الدولة إلا ما يستثنى لضرورة ، ولكل موظفي الدولة تقريبا وبطبيعة الحال الحق في إجازة بأجر كامل في العطلات الرسمية وعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ، وفضلا عن ذلك فإن لكل موظف الحق في عدة أنواع من الإجازات يتغيب فيها عن العمل دون مؤاخذة أو تثريب مادامت شروطها متوفرة (١) .

وقد بين المشرع الإجازات المتعلقة بأفراد القوة بإيراد أهم الأحكام العامة التي تسري على أنواع الإجازات الوظيفية.

ونقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

---

(١) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٠٣ .

المطلب الأول: عدم جواز الانقطاع عن العمل.

المطلب الثاني: أنواع إجازات قوة الشرطة.

المطلب الأول
عدم جواز الانقطاع عن العمل

لا يجوز لأحد منتسبي القوة أن ينقطع عن العمل إلا في حدود الإجازات المقررة في هذه اللائحة بعد التصريح له بها (١) فإذا انقطع عن عمله أو لم يعد إليه عند انتهاء إجازته مباشرة خارج إطار الإجازات - المسموح بها قانونا - يحرم من أجره عن مدة غيابه . ويحرم من راتبه مدة غيابه كل منتسب للقوة ينقطع عن عمله أو لا يعود إليا عند انتهاء إجازته مباشرة (٢) .

ويتعين ملاحظة أن حرمان الموظف من راتبه مدة الانقطاع لا يحول دون مؤاخذته تأديبياً وتوقيع عقوبة تأديبية مناسبة لدى إخلاله بواجبات وظيفته إذ الحرمان من الراتب في هذه الحالة ليس عقوبة تأديبية وإنما هو إنزال حكم قاعدة أن الأجر أو الراتب مقابل العمل (٣) .

المطلب الثاني
أنواع إجازات قوة الشرطة

تعتبر الإجازة حقاً للموظف متى توافرت شروط استحقاقها ، وذلك رغم ما قد تتمتع الإدارة به من سلطة تقديرية في منحها .

---

(١) المادة(٥٧) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) المادة(٥٨) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) الدكتور / محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، الكتاب الأول الجزء الثاني، مطابع البيان التجارية، بدون سنة نشر، صفحة ١٦٢ .

وسنعرض في هذا المطلب لكل نوع من هذه الإجازات مع بيان مدى ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية إزائها في ثمانية أفرع على النحو التالي:

الفرع الأول : الإجازات السنوية .

الفرع الثاني : الإجازات المرضية .

الفرع الثالث : الإجازات العارضة .

الفرع الرابع : الإجازات الدراسية .

الفرع الخامس : إجازة المرافق .

الفرع السادس : إجازة الوضع .

الفرع السابع : إجازة الحج .

الفرع الثامن : إجازة العدة .

الفرع الأول
الإجازة السنوية

الإجازة السنوية هي الإجازة التي يستحقها كل موظف عام للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط استعدادا لعام جديد ، فالإنسان بجسمه وعقله يحتاج في العادة إلى شهر من الراحة على الأقل بعد سنة من العمل المتواصل ، وهذه الراحة ليست

لمصلحة الموظف فقط من الناحيتين الصحية والنفسية ، وإنما هي لمصلحة الإدارة كذلك ، لأن الموظف بعدها يكون أحسن حالاً وأهدأ بالا ، فيقدم للإدارة عملاً أفضل وإنتاجا أوفر ، وتعتبر الإجازة السنوية المأجورة من أهم حقوق الموظف العام ، لذلك يجب السماح بها ولو جزئياً في جميع الأحوال ، وإذا لم يحصل الموظف على إجازته السنوية خلال سنة أو أكثر فله أن يحتفظ برصيده منها فتجيز له القوانين في الغالب تجميعها على ألا يتجاوز ما يستخدم منها في السنة الواحدة حداً أقصى معيناً [١] .

ففي شرطة دبي يتمثل الحد الأقصى لتجميع الإجازة في أربعة أشهر وذلك حتى لا يتأثر العمل بطول فترة الانقطاع .

أولاً : تعريف الإجازة السنوية :

المقصود بالإجازة السنوية هو انقطاع الموظف دوريا عن تأدية أعمال الوظيفة مع حصوله على أجره وذلك لمدة معينة وبعد الموافقة المسبقة من الجهة الإدارية المختصة ، ولذلك تعرف الإجازة أحيانا باسم الإجازة الدورية أو الإجازة العادية أو الإجازة الاعتيادية [٢] .

ثانياً : شرط الطلب الخطي :

ولا تمنح الإجازة السنوية إلا بطلب خطي من الموظف والهدف من هذا الشرط هو التأكد من ملاءمة تاريخ بدء الإجازة التي يطلبها الموظف لظروف العمل داخل الإدارة للتنسيق بين الموظفين حتى لا يحصلوا جميعاً أو معظمهم على إجازاتهم بما

---

(١) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٠٦ .
(٢) الدكتور / بكر القباني، القانون الإداري ، القاهرة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦٤٧ .

يخل بالمصلحة العامة وسير العمل بانتظام واطراد ، وبالتالي فإن علة هذا الشرط لاتتصل بمبدأ حصول أو عدم حصول الموظف على الإجازة ، وإنما فقط تنظيم الحق في الحصول عليها ، وتعتبر الإجازة السنوية وفقا لهذا النظام كل لا يتجزأ أو تخصم بكامل مدتها الزمنية من الرصيد المستحق للموظف ، وتحسب العطل الأسبوعية أو الرسمية التي تتخلل من ضمن مدتها [١] .

ولذلك يجوز للسلطة المختصة تأجيل الإجازة السنوية أو تقصيرها أو إنهائها إذا وجد لذلك سبب وجيه تقتضيه مصلحة العمل [٢] .

ثالثاً : مدد الإجازة:

أما عن مدة الإجازة السنوية فتختلف في حدود معينة باختلاف الرتب والاختلاف بين النظامي والمدني .

١- يستحق الضباط إجازة سنوية مدتها ستون يوما .

٢- يستحق صف الضباط والأفراد إجازة سنوية مدتها خمسة وأربعون يوما .

٣- يستحق الحارس إجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٤- يستحق العامل إجازة سنوية مدتها عشرون يوما .

٥- يستحق الموظف المدني إجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٦- الموظف المدني ذو الرتبة العليا يستحق إجازة سنوية مدتها ستون يوما .

وتستحق الإجازة السنوية اعتبارا من تاريخ التعيين في القوة ولا يجوز التصريح بها قبل انقضاء عشرة شهور من بدء الخدمة [٣] .

---

(١) الدكتور / محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ١٦٤ ، ١٦٥ .

(٢) الدكتور / بكر القباني ، القانون الإداري ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦٤٩ .

(٣) الفقرة السابعة من المادة (٤٣) من لائحة الشرطة التنفيذية.

هذا ويجوز للسلطة المرخصة بالإجازة طلب عودة الموظف إلى عمله قبل انتهاء مدتها إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك (١) . وللموظف الحق في استكمال باقي الإجازة بعد الانتهاء من المهمة التي بسببها قطع إجازته . حيث أنها نصت على أنه للقائد العام استدعاء المجاز من رجال القوة قبل انتهاء إجازته السنوية إذا اقتضت المصلحة العامة بذلك .

ويحق للمجاز أن يستكمل باقي إجازته بعد زوال الأسباب الموجبة لاستدعائه (٢) .

في ضوء ما تقدم يمكن ملاحظة ذلك حيث أن المشرع قد حرص على تحقيق التوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الشخصية للموظف ، ويمنح النظام الحق للموظف أن يقطع إجازته السنوية طواعية وأن يعود للعمل شريطة أن يكون قد قضى نصف الإجازة، على أن يصرف له الراتب الأساسي دون أي علاوات أخرى ، ويجيز النظام كذلك للسلطة المختصة بأن يصرف للموظف عند انتهاء خدمته بدل نقدي عن جميع مستحقاته من الإجازات السنوية ما لم يكن انتهاء الخدمة نتيجة إدانته بجريمة من الجرائم كالجرائم المخلة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي أو الرشوة أو اختلاس أموال الدولة أو الفرار من الخدمة أو أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة . (٣)

---

(١) الدكتور / محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٤ .

(٢) المادة (٤٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) المادة (٤٥) من لائحة الشرطة التنفيذية.

الفرع الثاني
الإجازة المرضية

يجب أن يتوافر في الموظف عند تسلم العمل قدر كاف من اللياقة الصحية كشرط لتولي الوظيفة، تتحقق الإدارة من توافره بتوقيع الفحص الطبي اللازم على المتقدم للوظيفة غير أن الإنسان مهما بلغت سلامة بدنه ووفرة صحته معرض للمرض في أي لحظة ، والمرض المؤثر في مجال الوظيفة هو ذلك الذي يكون حائلا أو عائقا للقيام بواجبات الوظيفة دون إضرار بصاحبه وبالآخرين، وتعترف التشريعات للموظف المريض الحق في الراحة والحصول على إجازة مرضية للمدة الكافية للشفاء في الحدود المعقولة . وذلك رعاية لصحة الموظف حتى يرجع إلى حالته الطبيعية وحفاظا على صحة زملائه وجهود الأفراد المتعاملين معه وخاصة في حالة الأمراض المعدية . ومع أن الأصل أن الأجر مقابل العمل ، وان من لا يعمل لا يستحق أجراً فإن تأمين حياة الموظف الطبيعية ورعاية شؤونه المعيشية تقتضي منحه أجراً عن مدة إجازته المرضية وذلك حتى لا يتعرض الموظف وأسرته للخطر في مورد رزقه بمجرد أن يصاب بالمرض وهو أمر غير مأمون يمكن حدوثه فجأة غير أن الإجازة المرضية المأجورة – من ناحية أخرى – لا يمكن أن تستمر بلا نهاية أو بغير حد أقصى وإلا تعرضت المصلحة العامة ومصلحة الوظيفة للخطر [(١)] .

وتحديد الإجازة المرضية المأجورة بحدود معينة أمر طبيعي ومنطقي رغم الاعتقاد بتعارضه مع الاعتبارات الإنسانية في كثير من الأحوال [(٢)] .

---

(١) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٠٨ .
(٢) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، المرجع السابق ، صفحة ٢٠٩ .

الموضوع الأول
حدود الإجازة

لقد وضع المشرع حدودا يجب ألا تتجاوزها وهذه الحدود تكون على النحو التالي: إذا كان المرض أو الحادث الناجم لم يكن بسبب الوظيفة

أولاً : يستحق إجازة مرضية لا تتجاوز سنة واحدة براتب كامل وسنة أخرى بنصف راتب كل منتسب للقوة يصاب بأي مرض أو حادث .

ثانياً : يجوز بقرار من القائد العام تمديد الإجازة المرضية لمدة سنة ثالثة بنصف راتب إذا قررت اللجنة الطبية أنه من المحتمل شفاؤه خلالها .

أما إذا كان المرض أو الحادث الناجمين بسبب الوظيفة فإنه يستحق الراتب كاملا لمدة ثلاث سنوات نقدا كما أشار الشارع على أن كل حالة يثبت فيها أن المرض أو الحادث ناجم عن الخدمة أو متفاقم بسببها يستحق المنتسب جميع المدة المنصوص عليها في البندين السابقين براتب كامل [1] .

---

(١) المادة (٤٦) من لائحة الشرطة التنفيذية.

الموضوع الثاني
التعويض عن إصابات العمل

ونوضح هنا آلية العمل بالتعويض عن إصابات وأمراض المهنة بشرطة دبي[1].

أولاً : التعريفات :

١-إصابة العمل

تعتبر إصابة عمل كل إصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل،أو بسببه،أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية،كما تعتبر الوفاة الناتجة عن الإجهاد،أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توفرت فيها الشروط الآتية.

أ) أن يحدث الإجهاد، أو الإرهاق من بذل مجهود إضافي اقتضته ظروف العمل الذي يؤديه الفرد.

ب) أن يكون الإجهاد،أو الإرهاق لفترة زمنية تقرر الجهة الطبية المختصة أنها كافية لحدوث الوفاة.

ج) أن يثبت للجهة الطبية المختصة وجود ارتباط بين حالة الإجهاد أو الإرهاق وحدوث الوفاة .

وتعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للفرد وهو في طريقه إلى مباشرة عمله أو عودته منه شرط أن يكون الذهاب أو العودة في الطريق المعتاد،ودون تخلف أو توقف أو انحراف.

---

(١) أوامر القوة،الجزء الأول،رقم٤٥/٢٠٠٣،بتاريخ ٢٣/١١/٢٠٠٣.

٢- العجز الجزئي :

كل عجز من شأنه أن يؤثر بصفة مستديمة على قدرة الفرد على العمل في مهنته الأصلية أو على الكسب بوجه عام ويكون ناشئا من إصابة عمل ويثبت ذلك بقرار الطبيب الشرعي بعد استقرار الحالة.

٣- العجز الكلي :

كل عجز من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين المصاب وبين مزاولة المهنة.

٤- نسبة العجز:

تحدد نسبة العجز بقرار الطبيب الشرعي بعد استقرار الحالة وإذا كان نوع العجز غير وارد في الجدول رقم (١) ، فتقدر نسبته ما أصاب الفرد من عجز في قدرته على الكسب أن تبين هذه النسبة في تقرير الطب الشرعي.

٥- تعويض العجز:

في حالة الإصابة بالعجز الجزئي يصرف التعويض بحسب نسبة العجز الذي لحق بالمنتسب منسوبا إلي الدية الشرعية.

أما إذا أصيب بعجز كلي فيستحق تعويض الوفاة كاملا.

٦- الدية الشرعية:

إذا توفي منتسب القوة نتيجة إصابة عمل يصرف له قيمة الدية الشرعية المقررة بالتشريع الاتحادي.

ثانيا: عند تطبيق آلية العمل بالتعويض عن إصابة وأمراض المهنة يراعى مايلي:

١- تطبيق قانون شرطة دبي واللائحة التنفيذية والقانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٤م بشأن معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين وتعديلاته واللائحة التنفيذية المنظمة له(للعسكريين المواطنين).

٢- تطبيق ما جاء بعقود منتسبي القوة الوافدين(عسكريين،مدنيين) وإذا لم يكن هناك نص يطبق عليهم ما جاء بالفقرة "١"

٣- تطبيق نظام شؤون الموظفين في إمارة دبي لسنة ١٩٩٢م بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لمدنيين المواطنين.

ثالثاً : مسؤولية رب العمل(القيادة العامة لشرطة دبي) بالتعويض عن جميع الأضرار الجسمانية التي تقع لمنتسبيه من عسكريين ومدنيين بكافة رتبهم وفئاتهم ودرجاتهم ويشمل ذلك ما يلي:-

أ - مجمل ساعات العمل العادية والإضافية (حالات الطوارئ) وفي حالة الذهاب والإياب لمنتسبي القوة من مكان عملهم إلي مكان سكنهم.

ب - التعويض عن الأضرار الجسمانية التي قد تصيب المنتسب أثناء أو بسبب وظيفته.

ج- باستثناء الوفاة الطبيعية يتم التعويض عن الوفيات الناتجة عن الإرهاق والإجهاد أو ما شابه ذلك من أسباب لأي منتسب خلال الدوام الرسمي أو خلال أي فترة أخرى ويكون ذلك من جراء أداء الواجب أو له صلة مباشرة بذلك طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

د- تحمل مصاريف النقل والسفر والإقامة ومصاريف العلاج بالمستشفيات داخل الدولة وخارجها لكل منتسب.

هـ- تحمل مصاريف السفر والإقامة للشخص المرافق للمريض.

رابعاً : التزام جهة عمل الفرد المصاب:

إسعاف المصاب أو المريض مبدئيا وتوجيه رسالة للإدارة العامة للإنقاذ والنقل [1] متضمنة تاريخ ومكان وساعة وقوع الحادث، واسم الفرد وسنه ورتبته ورقمه ومهنته وجنسيته وتفاصيل عن الحادثة وظروف العمل الذي كان يزاوله ونوع الإصابة والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجه.

خامساً : مهام اللجنة الطبية:

١- النظر في إصابات العمل وأمراض المهنة والوقوف على حالة المصاب أو المريض واتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها.

٢- التأكد من أن المرض المهني للمنتسب هو من جراء مزاولة المهنة أو بسببها.

٣- تحديد نوعية ومكان العلاج.

٤- متابعة علاج المريض وحالته الصحية.

٥- رفع التقارير الدورية والنهائية إلي الإدارة العامة للإنقاذ والنقل والإدارة العامة للشؤون الإداري والذاتية [2] .

٦- يجب أن يكون التقرير الطبي واضحا ومحددا لحالة المصاب ومدة العلاج التي يحتاجها المصاب والمراجعات الدورية وطبيعة العمل الذي يستطيع مزاولته وأية بيانات أخرى ترى اللجنة ذكرها في التقرير.

---

(١) دمجت هذه الإدارة في الإدارة العامة للعمليات بموجب أوامر القوة الجزء الأول رقم (١٣/أ/ ٢٠٠٤) الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٤/٦م .

(٢) لقد تغير اسم هذه الإدارة إلى الإدارة العامة للشؤون الإدارية ونقلت الشؤون الذاتية إلى الإدارة العامة للموارد البشرية بموجب أوامر القوة الجزء الأول رقم (١٣/أ/ ٢٠٠٤) الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٤/٦م .

سادساً : مهام وواجبات الإدارة العامة للشؤون الإدارية والذاتية:

١- تعيين فرد من مرتب الإدارة العامة للشؤون الإدارية والذاتية ليكون مقررا للجنة الطبية.

٢- على مقرر اللجنة القيام بإجراءات التنسيق مع الإدارة العامة للإنقاذ والنقل وذلك في حال ما يكون هناك بيانات ناقصة وترى اللجنة استيفاؤها لإتمام التقرير الطبي.

٣- اتخاذ الإجراءات اللازمة لعلاج المصاب أو المريض داخل أو خارج الدولة.

٤- تحديد قيمة تعويض المصاب أو المريض عن العجز الذي لحق به بناء على نسبة العجز المحددة في تقرير الطبيب الشرعي وكذلك تحديد قيمة الدية الشرعية وتزويد الإدارة للإنقاذ والنقل بها.

سابعاً : مهام وواجبات الإدارة العامة للإنقاذ والنقل:

١- فتح ملف لكل مصاب أو مريض فور ورود رسالة من جهة عمله يحفظ به محضر تحقيق المركز المختص والتقارير الطبية وأية مراسلات لنفس الغرض.

٢- تبليغ الإدارة العامة للشؤون الإدارية والذاتية وكذلك الإدارة العامة للمالية بالإصابة.

٣- متابعة حالة المصاب مع جهات الاختصاص والتأكد من تلقيه العلاج اللازم.

٤- النظر في توصية اللجنة الطبية والعمل بما جاء بها وذلك طبقا لمسؤولية رب العمل (القيادة العامة لشرطة دبي) تجاه المنتسبين إليه واتخاذ الإجراءات التالية:-

أ) إبلاغ جهة عمل المصاب بالتقرير النهائي للجنة الطبية وإرفاق صورة من التقرير.

ب) تبليغ الإدارة العامة للشؤون الإدارية والذاتية بتوصية اللجنة.

ج) في حالة وجود عجز من جراء إصابة العمل وأمراض المهنة يحول المصاب بعد استنفاد مراحل العلاج واستقرار الحالة نهائيا إلي الطبيب الشرعي لتحديد نسبة العجز.

د) إحالة الموضوع إلى الإدارة العامة للمالية في حالة التعويض عن العجز أو دفع الدية الشرعية للورثة في حالة الوفاة وكذلك الإدارة العامة للشؤون الإدارية والذاتية.

هـ) عرض حالة الفرد على مساعد القائد العام (١) إذا ما كان التقرير الطبي النهائي يوصي بأن الفرد غير قادر على أداء مهام عمله من جراء الإصابة أو المرض المهني الذي لحق به ليقرر ما يراه مناسبا ويراعي في ذلك أن يكون المريض قد استنفذ كافة مراحل العلاج والإجازات المنصوص عليها بالقوانين واللوائح والعقود الخاصة.

و) متابع كافة الإجراءات المترتبة على تعويض وعلاج منتسب القوة مع شركات التأمين أو الأشخاص أو أي طرف إذا ما كان لهذه الجهات علاقة بإصابة العمل.

ثامنا: مهام وواجبات الإدارة العامة للمالية.

١- دفع قيمة التعويض المقررة للفرد المصاب.

٢- دفع قيمة الدية الشرعية المقررة لورثة المتوفى نتيجة الإصابة.

٣- دفع قيمة مصاريف العلاج المقررة للفرد المصاب أو للجهة المعالجة سواء داخل الدولة أو خارجها.

٤- تزويد الإدارة العامة للإنقاذ والنقل بقيمة الإجازات المرضية التي حصل عليها الفرد المصاب نتيجة إصابة العمل.

---

(١) تم إلغاء منصب مساعد القائد العام من الهيكل التنظيمي للشرطة بموجب أوامر القوة الجزء الأول رقم (١٣/أ/ ٢٠٠٤) الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٤/٦م .

جدول رقم ((١))
بتقدير درجات العجز في حالات الفقد العضوي

م	العجز المتخلف	النسبة المئوية لدرجة العجز	
١-	بتر الذراع اليمنى إلى الكتف	٨٠%	
٢-	بتر الذراع اليمنى إلى ما فوق الكوع	٧٥%	
٣-	بتر الذراع اليمنى إلى تحت الكوع	٦٥%	
٤-	بتر الذراع اليسرى إلى الكتف	٧٠%	
٥-	بتر الذراع اليسرى إلى ما فوق الكوع	٦٥%	
٦-	بتر الذراع اليسرى إلى تحت الكوع	٥٥%	
٧-	بتر الساق فوق الركبة	٦٥%	
٨-	بتر الساق تحت الركبة	٥٥%	
٩-	الصمم الكامل	٥٥%	
١٠-	فقد العين الواحدة	٣٥%	
		أيسر	أيمن
١١-	بتر الإبهام	٢٥%	٣٠%
	بتر السلامية الطرفية للإبهام	١٥%	١٨%
	بتر السبابه	١٠%	١٢%

١٢-	بتر السلامية الطرفية للسبابة	٥%	٦%
	بتر السلاميتين الطرفية والوسطى للسبابه	٨%	١٠%
	بتر الوسطى	٨%	١٠%
١٣-	بتر السلامية الطرفية الوسطى	٤%	٥%
	بتر السلاميتين الوسطى والطرفية	٦%	٨%
	بتر إصبع بخلاف السبابة والإبهام والوسطى	٥%	٦%

الموضوع الثالث

مدى تأثير الإجازة المرضية على السنوية

وفي ضوء ما تقدم يمكن ملاحظة أن المشرع قد حرص على عدم تأثير الإجازة المرضية على رصيد الموظف من الإجازات السنوية [١].

أولاً : إبلاغ الموظف عن مرضه:

ويجب على الموظف إبلاغ الإدارة بمرضه خلال الأيام الثلاثة الأولى من تخلفه عن العمل وذلك لاتخاذ اللازم نحو توقيع الكشف الطبي عليه وتكليف غيره بالقيام بواجبات وظيفته واشترط المشرع باعتماد الإجازة من قبل طبيب الشرطة [٢].

ثانياً : المرض أثناء المهمات الرسمية:

يستحق منتسب القوة المبتعث في مهمة رسمية خارج الدولة أو كان غائبا بصورة رسمية عن البلاد إجازة مرضية إذا أصيب بمرض. تمنح بناء على تقرير طبي معتمد من الدوائر الصحية المختصة في الدولة المبتعث إليها الموظف ويتطلب الأمر من الموظف المريض أن يبعث ببرقية عن طريق الفاكس أو البريد الإلكتروني للإدارة أو القائد العام بأسرع وقت ممكن على أن يقدم التقارير الطبية المصدقة من سفارة دولة الإمارات في تلك الدولة إذا كانت هناك سفارة أو قنصلية وبمجرد وصوله إلى الدولة شريطة أن تعتمد هذه التقارير من قبل طبيب الشرطة المختص [٣].

---

(١) المادة (٤٧) من لائحة الشرطة التنفيذية.
(٢) المادة (٤٨) من لائحة الشرطة التنفيذية.
(٣) المادة (٤٩) من لائحة الشرطة التنفيذية.

ثالثاً : إنهاء الخدمة بسبب المرض:

لا يجوز إنهاء خدمة المنتسب للقوة لأسباب صحية ما لم يستنفذ كافة إجازته المرضية والسنوية المستحقة في حين أن الشارع لا يمنع من إنهاء خدمة المنتسب للقوة في وقت سابق إذا وافق المنتسب المريض كتابيا على ذلك .

الفرع الثالث
الإجازة العارضة

المراد بالإجازة العارضة بوجه عام هو انقطاع الموظف عن عمله مدة معينة خلال سنة واحدة ، دون موافقة إدارية سابقة وذلك لسبب طارئ يضطره إلى الانقطاع قبل الحصول على تلك الموافقة . على أن يبين الموظف بعد عودته إلى عمله السبب الموجب لغيابه ، وأن يسقط حق الموظف في الإجازة المذكورة إذا انتهت السنة (١) .

وليس من ريب في أن الإنسان لا يتحكم في كافة الظروف التي تتصل بحياته بمختلف جوانبها ، بحيث يضمن الالتزام بالحضور إلى مقر عمله الوظيفي يوميا بانتظام ودون انقطاع غير محسوب ولمواجهة الأسباب الطارئة أو العارضة التي تضطر الموظف إلى التغيب عن العمل يوما أو أكثر دون إذن سابق ، لذا يحرص المشرع على تقنين هذا الغياب ، واعتباره إجازة أو انقطاعا بالموازنة بين مصلحة الموظف الخاصة والمصلحة العامة التي توجب سير العمل المرافق العامة والمصالح الإدارية بصورة منتظمة ومطردة (٢) .

---

(١) الدكتور / بكر القباني ، القانون الإداري ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦٤٥ .

(٢) الدكتور / محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٠ .

أسباب الإجازة العارضة :

قد يفاجأ الموظف بمرض ولده أو زوجته مرضاً شديداً لا يحتمل الانتظار إلى حين العودة من العمل ، ويحدث أن يباغت الموت أحد ذويه الآخرين ، فينسى الموظف نفسه وعمله من هول ما ألم به ، وقد يقع خلاف مفاجئ بين الزوجين تترك على أثره الزوجة بيتها وصغارها في رعاية ومسؤولية الزوج فيحتاج إلى بعض الوقت لتدبير شؤون المنزل وإعادة الأمور إن أمكن إلى نصابها إلى غير ذلك من الأمور التي تعوق الموظف عن الحضور إلى عمله أو الاستئذان في التغيب لمواجهة هذه المشاكلات [(١)] ، وَتُقَدِّر القوانين أحيانا بعض هذه الأسباب العارضة التي تقتضي الغياب عن العمل في ذلك مع عدم الإخلال بالإجازة السنوية المستحقة يجوز منح منتسبي القوة إجازة عارضه براتب كامل لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوما في السنة [(٢)] .

ويشترك في السبب الذي يبرر الحصول على هذه الإجازة أن يكون عارضا ليس في وسع الموظف أن يتنبأ بوقوعه سلفا وعلى ذلك يتعذر على الموظف الحصول على إذن سابق ومن واجب الإبلاغ عن الإجازة العارضة متى وقعت لسبب يتعذر معه القيام بذلك [(٣)] . دون المساس بالإجازة السنوية أو الرصيد في الإجازات وتقدير الرئيس لها لا ينبغي أن يكون تفصيليا لدرجة تؤدي إلى إفشاء الأسرار الشخصية أو الأسرية للموظف ، إذ أن في ذلك اعتداء على حرمة الحياة الخاصة التي كفلتها الأديان السماوية قبل الدساتير الوضعية ويكتفي أن يذكر الموظف - على سبيل المثال

---

(١) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٠٤ .

(٢) المادة (٥٣) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) محمـــود صالح ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ٣٩٩ ، ٤٠٠ .

- أن تخلفه عن الحضور كان لأسباب عائلية طارئة أو لأسباب شخصية مفاجئة دون الالتزام ببيان تفصيلات ودقائق هذه الأسباب [1] .

الفرع الرابع
الإجازة الدراسية

تشجيعا للموظفين على الاستزادة من العلم والمعرفة والوقوف على أحدث ما يصل إليه البحث والدراسة والعلم من تقدم في شتى المجالات والعلوم تجيز قوانين الخدمة المدنية منح الموظف العام إجازة دراسية تتولى الدولة ابتعاثهم للخارج للحصول على درجات علمية عالية أو متخصصة في الجامعات والمعاهد العليا [2] .

وتمنح الدورات الدراسية لمنتسبي القوة وفقاً لقانون الخدمة المدنية بالحكومة الاتحادية ويكون للقائد العام اختصاصات مجلس الخدمة المدنية المخولة بمقتضى القانون المذكور في شؤون الإجازات الدراسية [3] .

---

(١) الدكتور ، محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، الصفحة ١٦٨ .

(٢) الدكتور / محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، المرجع السابق ، صفحة ١٦٩ .

(٣) المادة (٥٥) من لائحة الشرطة التنفيذية.

وظيفة القائم بالإجازة [1] :

ومن هذا المنطلق أجاز المشرع للقائد العام أو من يمارس سلطاته منح الموظف إجازة دراسية .

لاتحتسب الإجازة الدراسية (التفرغ للدراسات العليا على سبيل المثال) من ضمن الخدمة الفعلية والتي يستحق عن مددها رصيد إجازة ما لم يبتعث القائم بها من قبل القوة وفي التخصصات التي تحتاجها [2] .

وتطبيقاً لقانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٨) لسنة ١٩٧٣ المادة (٤٨) فإن منح الموظف المواطن إجازة دراسية بمرتب شامل البدلات والعلاوات عدا علاوة الانتقال لمدة لا لتزيد على أربع سنوات أو للمدة المقررة للدراسة أيهما أطول ويجوز مدها بنفس الإجراء لمدة أخرى إذا كانت تدخل مدة الإجازة الدراسية في حساب معاش أو مكافأة التقاعد وفي استحقاق العلاوة الدورية والترقية [3] .

---

(١) الدكتور / السيد محمد إبراهيم، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، القاهرة ، دار المعارف، ١٩٦٦ ، صفحة ٤٤٥ .

(٢) أوامر القوة الجزء الأول رقم ٣٦/٨٩ الصادر بتاريخ ١٩٨٩/٩/١٤ .

(٣) الدكتور / محمود سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٩ .

الفرع الخامس
إجازة المرافق

للقائد العام منح الموظف إجازة براتب كامل لمدة لا تتجاوز شهرين إذا اقتضت الظروف أن يرافق زوجته أو أحد أولاده أو أحد والديه أو أحد الأشخاص ممن تربطه بهم صلة القربى أو النسب للعلاج خارج البلاد . ويجوز مد هذه المدة لمدة أخرى مماثلة إذا اقتضت الضرورة والظروف ذلك ، فإن طالت المدة عن أربعة أشهر ورؤي مدها كانت الإجازة بدون راتب [1] .

الفرع السادس
إجازة الوضع

أولاً : في قانون شرطة دبي:

تعترف القوانين للموظفة بالحق في إجازة بمرتب لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة وتشبه إجازة الوضع الإجازة المرضية لأن الحالة الصحية للموظفة لا تسمح لها بالقيام بأعباء وظيفتها خلال فترة الوضع [2] . ولمدة شهر ونصف براتب دون أن تحتسب من إجازتها السنوية المستحقة ، وإذا زادت المدة عن ذلك يحتسب من رصيد إجازتها السنوية المستحقة لها فإذا تعذر ذلك أي لم يكن لها رصيد من الإجازات احتسبت المدة الزائدة عن إجازة الوضع إجازة بدون راتب لمدة لا تزيد عن خمسة عشر يوما .

---

(١) المادة (٥٠) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢١٠ .

وجعل المشرع ذلك الحق للمرأة الموظفة دون ترخيص أو تقدير لجهة الإدارة إذ ينشأ الحق للمرأة الموظفة بمجرد تحقق الواقعة المنشئة له وهي الوضع أثناء الرابطة الوظيفية (١).

ولم يقيد المشرع حق الموظفة في الحصول على تلك الإجازة طوال مدة حياتها الوظيفية ، ومنحت الموظفة المنتسبة للقوة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازتها السنوية المستحقة لمدة خمسة وأربعون يوما للوضع ، وما زاد عن ذلك يحتسب من رصيد إجازتها المستحقة لها ، فإذا لم يكن لها رصيد احتسبت المدة الزائدة إجازة بدون راتب على أن لا تزيد عن خمسة عشر يوما (٢).

ثانياً : في قانون الخدمة المدنية الاتحادي:

وبخصوص هذه المادة بالذات يجدر بنا أن نورد نص الذي ورد في القانون الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ في شأن الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية حيث نصت المادة (٥٥) على إجازة الوضع والحضانة ورعاية الطفل على الآتي:

١- تمنح الموظفة إجازة خاصة براتب إجمالي شهرين للوضع.

٢- وتمنح إجازة حضانة لمدة شهرين بنصف راتب إجمالي،كما تمنح شهرين آخرين بدون راتب بعد موافقة الجهة الإدارية المختصة في ضوء مصلحة العمل.

٣- وفي جميع الأحوال تمنح الجازة الحضانة لمدة خمس مرات خلال خدمتها الوظيفية.

٤- يحدد مجلس الوزراء نظام شغل وظائف الحاصلات على الإجازة أثناء إجازتهن .

---

(١) الدكـــتور / محمود سامي جمال الدين ، القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٩ .

(٢) المادة (٥١) من لائحة الشرطة التنفيذية.

الفرع السابع
إجازة الحــج

أجاز المشرع منح المنتسبين للقوة إجازة براتب كامل لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما لأداء فريضة الحج وذلك مرة واحدة طوال مدة الخدمة ". (١)

أولاً : وجوب الموافقة على طلب الإجازة:

ونظراً لأن الحج فريضة دينية وركن من أركان الإسلام فإن غالبية القوانين في البلاد الإسلامية تسمح للموظف بإجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثين يوما لأداء مناسك الحج ، وفي ذلك تطبيق سليم لمبدأ حرية ممارسة الشعائر الدينية خاصة في الدول التي تجعل الإسلام دينا رسميا ، ولا تسمح القوانين بهذه الإجازة إلا مرة واحدة طوال الحياة الوظيفية لأن الحج المفروض إنما يكون مرة واحدة فقط وما يجاوز ذلك ليس إلا نفلا أو تزيدا ، وتجعل بعض القوانين (٢) من إجازة الحج رخصة يجوز للإدارة منحها أو منعها بينما تعتبرها القوانين أخرى (٣) حقا للموظف بحيث يجب التصريح له بها عند طلبها ، إلا إذا اقتضت الضرورة غير ذلك ، والاتجاه الصواب في ذلك والأقرب إلى أحكام الشريعة الإسلامية هو الاتجاه الأخير إذ ليس من المقبول أن يمنع الموظف من أداء الحج ، ولا يضمن أحد أن يمتد به العمر إلى أن يسمح له بها، وإذا مات قبل أدائها لرفض التصريح له بالإجازة فقد احتمل الرافض إثما كبيرا (٤) .

---

(١) المادة (٥٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) القانون الكويتي المادة (٤٧) من مرسوم نظام الخدمة المدنية الكويتي .

(٣) القانون المصري ، المادة (٧١) من قانون نظام العاملين المدنيين .

(٤) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢١١ .

ويرى البعض أن هذه الإجازة تعد من طائفة الإجازات الوجوبية المنح بمعنى انه إذا تقدم الموظف بطلب لمنحه هذه الإجازة يلزم حتما الموافقة على طلبه [1].

ثانيا : لا تمنح اكثر من مرة:

وإذا كانت هذه الإجازة تمنح مرة واحدة طوال مدة الخدمة فانه لا يغير من هذا القيد نقل الموظف من جهة إلي أخرى أو إعادة تعيينه أو استقالته ثم تعيينه من جديد تعيينا مبتدءا حيث يلزم ألا تمنح للموظف إلا مرة واحدة فقط طوال مدة خدمته.

وإذا منح الموظف إجازة الحج لكنه أدى الفريضة خلال عشرة أيام فقط وعاد لمباشرة عمله،فلا يجوز له في العام التالي أن يعود طالبا منحه إجازة حج للمدة المتبقية(في هذا الفرض إحدى وعشرون يوما) لان القانون نص على أن هذه الإجازة تمنح لمرة واحدة بما معناه انه لا يجوز أن تمنح مرتين بقرارين حتى ولو كان ذلك في إطار المدة الزمنية المقررة قانونا لهذه الإجازة وهي إحدى عشرون يوما [2].

---

(١) الدكتور صلاح الدين فوزي ، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سبق، ذكره، صفحة ٣١٨.

(٢) الدكتور صلاح الدين فوزي، لخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة ، المرجع السابق ، صفحة ٣١٨.

الفرع الثامن
إجازة العـــــــدة

منح الشارع الموظفة المسلمة المنتسبة للقوة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل ولا تحسب من إجازتها السنوية المستحقة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة [١].

وذلك استناداً إلى قولة تعالى ((والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجا يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشرا)) [٢].

موقف القانون من عدة المطلقة والحامل:

لقد حاولت التشريعات في نصوصها أن تحدد نوعية الإجازات إلا أن هناك بعض الاختلافات في هذه النوعيات سواء من الناحية الموضوعية أو الشكلية وأقصد بذلك من الناحية الموضوعية بسبب اختلاف طبيعة المجتمعات القائمة ، وحسنا فعل المشرع ذلك ، حيث أن في شرطة دبي نساء يعملن في السلك الشرطي من رتبة شرطي إلى رتبة رائد ، وأغلبهن مسلمات ، فنص الشارع على إجازة العدة ويقصد بذلك عدة المتوفى عنها زوجها. ولكن يؤخذ على الشارع هنا أنه لم ينص على إجازة عدة المطلقة ، وذلك بسبب الخلاف الفقهي في الشريعة الإسلامية على خروج الزوجة من منزل الزوجية بعد الطلاق .

ويرى البعض أن هذا الحكم منتقد لأنه لا يقوم على أساس الحكم المتكامل الذي أتت به الشريعة الإسلامية ، وإنما يأخذ بشطر منه ويترك الشطر الباقي دون مبرر معقول ، فحكم الشريعة الإسلامية هو بقاء المعتدة في البيت الذي كانت تقيم فيه

---

(١) المادة (٥٦) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) سورة البقرة ٢/٢٣٤ .

أثناء قيام الزوجية طيلة مدة العدة وعلى المدة التي حددها المشرع لانقضاء ما بقى من آثار الزواج بعد الطلاق – سواء أكانت العدة لموت أو لطلاق . وذلك مصداقا لقوله تعالى : ((لا تخرجوهن من بيوتهن ولا يخرجن إلا أن يأتين بفاحشة مبينة)) [١] . بل إن هذا النص قد ورد في معرض الحديث عن الطلاق بعد قوله تعالى في بداية سورة الطلاق ((يا أيها النبي إذا طلقتم النساء فطلقوهن لعدتهن وأحصوا العدة واتقوا الله ربكم ..)) [٢] وذلك لإتاحة الفرصة أمام الزوج لمراجعة زوجته خلال هذه الفترة . وإذا كان قانون الموظفين يريد تطبيق هذا النص القرآني وتنفيذ حكم الله في إبقاء الزوجة في منزل الزوجية إلى حين انقضاء مدة العدة ، فإن نص القانون يجب أن يأخذ بالحكم الشرعي بأكمله فيمنح الموظفة المسلمة إجازة براتب طوال العدة أيا كانت مدتها ، مع ملاحظة قول الله تعالى : ((وأولات الأحمال أجلهن أن يضعن حملهن))[٣]وسواء كانت العدة لموت أو طلاق [٤] .

---

(١) سورة الطلاق ١/٦٥ .

(٢) سورة الطلاق ١/٦٥

(٣) سورة الطلاق ٤/٦٥ .

(٤) الدكتور / ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي ،مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢١٢ .

المبحث الثاني
الترقية

تعمل الدولة دائما على رفع الروح المعنوية للعامل بها فتكفل له من الحقوق ما يشجعه على النهوض بتبعات العمل الذي يفرض عليه [(١)] .

أولاً : اصطلاح الترقية

ينصرف إلى كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه،ولذلك فهي تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مدارج السلم الإداري،حتى ولو لم يصاحب هذا التقليد نفع مالي بالنسبة له.أي انه إذا كانت الترقية تنصرف أساسا إلى تغيير الموظف في درجة مالية أعلي من درجته، إلا انه يندرج في مدلولها أيضا تعيين الموظف في وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الوظيفي والإداري،ولو لم يصاحب ذلك تحقيق أي نفع مادي للموظف المرقى [(٢)] .

---

(١) محمود علي الركايبي " شرح قانون الشرطة " ، مرجع سبق ذكره ، ١٢٩ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ،جلسة ٢١ نوفمبر سنة ١٩٦٥- طعن رقم ٨١٩ السنة التاسعة – مجموعة السنة الحادية عشر،صفحة ٤١ منقول من الدكتور محمود صالح ،شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة،مرجع سبق ذكره،صفحة ٢٨٦ .

ثانياً : الترقية ليست حقا مكتسبا :

فولاية الإدارة في الترقية هي ولاية اختيارية،فهي كالتعيين تدخل في نطاق السلطة التقديرية المخولة لها [(١)] .

وليست الترقية حقا من حقوق الموظف يستحقه بمجرد استيفائه الشروط المحددة قانونا،وإنما هي جوازيه.بمعنى أن الإدارة تملك سلطة تقديرية في ترقية الموظف أو عدم ترقيته بشرط ألا يكون في الأمر تعسف أو تجاوز لحدود السلطة [(٢)] .

ثالثاً : شروط الترقية :

أما الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف لكي يصبح أهلا للترقية فتختلف من نظام إلى آخر،إلا أن معظم هذه الشروط يدور حول النقاط التالية :

١- تكون الترقية في حدود الرتب الشاغرة في الميزانية السنوية للقوة [(٣)] .

فلا يمكن ترقية موظف إلى وظيفة مشغولة إذ يصبح على رأس الوظيفة الواحدة موظفان ، وهذا الأمر مخالف لأبسط القواعد القانونية والتنظيمية.ومما يلفت الانتباه أن بعض الدول تلجأ إلى إحداث وظائف أو درجات جديدة في كل موازنة سنوية لها بغرض ترقية موظفين إليها وان لم تكن بحاجة إلى هذه الوظائف، وغالبا ما يبقى هؤلاء الموظفون في وظائفهم بمعنى أن واجباتهم ومسؤولياتهم تبقى كما هي

---

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، ١٩٦٦، صفحة ٢٢٢ .

(٢) فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية،بيروت،لبنان، ١٩٩١ ، صفحة ١٢٩ .

(٣) المادة (٢٩) من لائحة الشرطة التنفيذية.

بدون تغيير،وهذا الأمروان كان له ما يبرره في مجتمعات هذه الدول ، إلا أنه لا يمكن أن يكون هو الأسلوب الصحيح في نهج الوظيفة العامة (١) .

٢- يكون الترشيح للترقية وفقا للقائمة التي تعدها اللجنة. (٢)

يتم تحديد موعد نهائي لجميع إدارات الشرطة لتسليم كشف بأسماء الموظفين المراد ترقيتهم لهذا العام ،ومن ثم تقوم اللجنة المكلفة بعملية الترشيح بوضع قائمة نهائية بالأسماء التي سوف يتم رفعها إلى سمو الحاكم للتوقيع عليها .

٣- بناء على اقتراح الرئيس المباشر:

تكون ترقية صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام بناء على اقتراح رؤسائهم المباشرين وترشيحهم لذلك من الرئيس المختص المشرف على شؤونهم (٣) .

٤- الأخذ بنظام الدورة المقررة:

لا تتم ترقية صف الضباط والأفراد من رتبة إلى رتبة أخري إلا بعد اجتياز الدورة المقررة ويجوز للقائد العام الترقية بدون الأخذ بهذا النظام متى كان ذلك ضروريا. (٤)

٥- اللياقة البدنية:

بما أن اللياقة البدنية هامة جدا لكافة أفراد الأمن وعلى جميع المستويات، لذا فانه تقرر اعتبارا من صدور هذا الأمر أن تكون اللياقة البدنية شرطا من شروط الترقية في قوة شرطة دبي.

---

(١) فوزي حبيش،الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٢٩ وما بعدها .

(٢) المادة (٣٠) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) المادة (٣٧) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٤) المادة (٣٩) من لائحة الشرطة التنفيذية.

إن الفرد الذي تتوافر فيه شروط الترقية ما عدا شرط اللياقة البدنية فانه بلا شك لن يترقى إلى الدرجة التي تلي درجته.

إن المظهر اللائق لرجل لأمن يعكس الصورة الحسنة عن هذه القوة وكل منتسبيها.

لذا فانه يتوجب على كل أفراد الشرطة من ضباط وضباط الصف وأفراد أن يبادروا إلى مزاولة الرياضة كل حسب هوايته [١].

رابعا : موانع الترقية : [٢]

حدد المشرع موانع الترقية في مواضع مختلفة منها وهي تحول دون ترقية الموظف إذا ما توافرت شروطها وأسبابها، وذلك في المدد وعلى النحو المحدد قانونا.

١- لا يجوز ترقية الضابط أو صف الضابط إذا كانت تقاريره السنوية بدرجة ضعيف .

٢- لا يجوز ترقيته إذا كان موقوفا عن العمل أو محالا إلى المحاكمة التأديبية.

فإذا ثبتت براءته مما نسب إليه وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الرتبة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه الترقية لو لم يكن موقوفا عن العمل أو محالا إلى المحاكمة التأديبية.

خامسا : خصائص موانع الترقية :

تشترك كل موانع الترقية في أنها موانع مؤقتة.فالموظف الذي يقوم به أحد هذه الموانع ، لا يحرم من الترقية إلى الأبد، وإنما يحرم منها خلال مدة محددة أو إلى أن يزول المانع الذي حجب عنه الترقية.

---

(١) أوامر القوة الجزء الأول، رقم ٢٨(أ)/٨٨، في ٢٨ يوليو ١٩٨٨.

(٢) المادة (٣٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

ومع ذلك فان الحرمان من الترقية لقيام المانع منها،قد يكون حرمانا باتا ونهائيا خلال المدة المحددة قانونا،وقد يكون حرمانا معلقا غير مستقر،تبعا لطبيعة المانع ذاته.

١- الحرمان النهائي :

فمن الموانع ما يقوم على مراكز قانونية تحققت بقرارات إدارية ونهائية ، ومثلها ضعف الكفاية فهي تثبت بالتقرير السنوي النهائي،هذا المانع الذي يستند إلى مراكز قانونية باتة ونهائية ، ترتب الحرمان من الترقية على نحو بات ونهائي خلال المدد المحددة قانونا.

٢- الحرمان المعلق:

ومن الموانع ما يقوم على مراكز قانونية معلقة وغير مستقرة، ومثلها وقف الموظف عن عمله. فهذا الوقف بطبيعته إجراء احتياطي مؤقت، رهن بظروف التحقيق، وما يسفر عنه من مسؤولية الموظف أو عدم مسؤوليته عن المخالفة التي أوقف بسببها. وكذلك الأمر في إحالته إلى المحاكمة، إذ أن مركز الموظف أثناء هذه الإحالة يكون معلقا إلى أن تنتهي بحكم موضوعي يصدر فيها ويحدد مسؤوليته عما حوكم من اجله. هذه الموانع التي تقوم على مراكز قانونية قلقة غير مستقرة، ترتب حرمانا وقتيا معلقا على نتيجة البت النهائي في هذه المراكز(١) .

---

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٤٢ وما بعدها.

سادساً : الأسس التي تقوم عليها الترقية :

تجري الترقية وفقا للأسس التالية: (١)

١- الكفاءة.

٢- انقضاء المدة المقررة للترقية.

٣- الأقدمية.

تختلف أسس الترقية داخل الدول المعاصرة تبعا لاختلاف الأوضاع الاجتماعية

والاقتصادية والسياسية السائدة داخل كل دولة، وان كانت تقام بوجه عام على أساس الكفاءة،أو على أساس الأقدمية (٢) .

والمشاهد عملا في كثير من الدول النامية ، انه نتيجة النقص في الوظائف العليا والقيادية ، فانه يتم الفصل بين الوظائف والدرجات المالية المخصصة لها، بحيث يتم ترقية الموظف العام إلى الدرجة المالية الأعلى دون حاجة إلى تغيير وظيفته حيث يبقى بها إلى أن تخلو وظيفة أعلى (٣) .

ونتحدث فيما يلي بإيجاز عن كل أساس من هذه الأسس في ترقية الموظفين:

الترقية بالكفاءة (بالاختيار) :

تقدر الكفاءة طبقا للآتي: (٤)

١- التقارير السنوية.

---

(١) المادة (٣٢) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) الدكتور بكر القباني،القانون الإداري، مرجع سبق ذكره، صفحة ٦٣٦ .

(٣) الدكتور محمود سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٤١ .

(٤) المادة (٣٣) من لائحة الشرطة التنفيذية.

٢- النجاح بالفحوص المقررة.

٣- الأعمال الجيدة أثناء الخدمة.

الاختيار لغة وفقها هو الوقوف على مدى استعداد الموظف للعمل المرشح له من حيث الكفاية والسلوك الوظيفي ويرجع فيه إلى تقدير الجهة الرئاسية للموظف إلا أنه لا يتأتى على وضع ضوابط له (١) .

ويقوم هذا النظام على أحقية الأفراد الأكثر كفاءة أو مقدرة في الترقية للوظيفة الأعلى الشاغرة بغض النظر عن ترتيبهم في الأقدمية، وبذلك فهو يساهم في فتح الباب أمام الموظفين المتازين للتقدم في مسارهم الوظيفي وتقلد المناصب القيادية،خاصة وأنه يناسب الوظائف القيادية أكثر من غيرها .

ويعتمد هذا النظام على أسس موضوعية في اختيار الموظفين الصالحين للترقية مثل : تقارير تقييم الأداء، المسابقات الوظيفية، الامتحانات التحريرية،المقابلة الشخصية،اجتياز التدريب اللازم لشغل الوظيفة،أو وضع حد أدنى من المؤهلات المطلوبة للترقية (٢) .

والترقية بالاختيار،هي أن يرقى الموظف المستوفي الشروط الذي تقدر الإدارة كفاءته دون التقيد بدوره في الأقدمية.

فالترقية بالاختيار تستلزم الكفاءة العالية في الموظف. وهذه الكفاءة العالية مفترضة في شاغلي الوظائف العليا (٣) .

---

(١) محمود صالح ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، ٣١٠ .

(٢) الدكتور عبد المحسن عبد المحسن جودة ، إدارة الأفراد ، المنصورة ، دار الأصدقاء للطباعة ١٩٩٨ ، صفحة ٤٦٣

(٣) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي،مرجع سبق ذكره،صفحة ٢٤٣

الترقية بانقضاء المدة:

١- المدد المقررة للضابط:

يخضع الضباط للمدد المبينة فيما يلي للترقية من رتبة إلى أخري كحد أدنى[١] :

١. من عميد إلى لواء أربع سنوات

٢. من عقيد إلى عميد أربع سنوات

٣. من مقدم إلى عقيد أربع سنوات

٤. من رائد إلى مقدم أربع سنوات

٥. من نقيب إلى رائد ثلاث سنوات

٦. من ملازم أول إلى نقيب ثلاث سنوات

٧. من ملازم إلى ملازم أول ثلاث سنوات

٨. من مرشح إلى ملازم ثلاث سنوات

٢- المدد المقررة لصف الضابط:

يشترط ترقية صف الضابط أو الفرد أن يكون قد أمضى في رتبته المدد التالية كحد أدنى للترقية [٢] :-

١. من وكيل إلى ملازم ثلاث سنوات

٢. من رقيب أول إلى وكيل ثلاث سنوات

٣. من رقيب إلى رقيب أول ثلاث سنوات

٤. من عريف إلى رقيب ثلاث سنوات

---

(١) المادة (٣٥) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

(٢) المادة (٣٨) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

٥. من شرطي إلى عريف		سنتين

٣- حالات تخفيض المدد:

أ) الحالات الاستثنائية التي تمر بها القوة والدولة:

يجوز بقرار من القائد تخفيض المدد المحددة للترقية لحد أدنى يعينه وذلك في الحالات الاستثنائية التي تمر بها القوة والدولة،كما يجوز له عدم الأخذ بنظام الترقية المربوط بالدورة إذا كان ذلك ضروريا.

ب) القيام بأعمال تستحق التقدير:

استثناء من أحكام الترقية المقررة أجاز المشرع للقائد العام بناء على اقتراح من اللجنة ترقية الضابط أو صف الضابط أو الشرطي إلى الرتبة التي تلي رتبته إذا قام بأعمال أو خدمات ممتازة تستحق التقدير [١].

ج- الحصول على مؤهل عال:

استثناء من أحكام الترقية المقررة أجاز المشرع للقائد العام ترقية ضابط دون رتبة نقيب إلى الرتبة التي تلي رتبته مباشرة إذا حاز على مؤهل عال وذلك بموافقة سمو الحاكم [٢].

وإذا كان الشرطي أو ضابط الصف الحائز على الثانوية العامة لم يلتحق بدورة لأسباب لا دخل له فيها وبالتحديد عدم وجود الحاجة لدورات المرشحين واستمر في عمله من ناحية، ومن ناحية أخري واصل دراسته الجامعية وحاز على مؤهل جامعي وجب حينئذ ترقيته إلى رتبة ضابط [٣].

---

(١) المادة (٣١) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

(٢) المادة (٣٦) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

(٣) المادة (٤٠)الفقرة الثانية من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

الترقية بالأقدمية :

تقاس الأقدمية بتاريخ التعيين أو الترقية للرتبة الحالية وهي الأساس في الترقية للرتبة التالية فإذا اتحد التاريخ بين عدد من الضباط كانت العبرة بالأسبقية في درجة الامتحان والأسبقية في الحصول على الرتبة السابقة (١) .

١- بالنسبة للضباط:

تحدد أقدمية الضباط في القرارات والنظم الصادرة بتعيينهم أو بترقيتهم إلى تلك الرتب (٢) .

٢- بالنسبة لصف الضابط:

ا) ترتب أقدمية صف الضابط المنتسب للقوة وفقا لتاريخ ترقيته إلى رتبة.

ب) إذا تساوى تاريخ ترقية اكثر من صف ضابط اعتبر الأقدم في الخدمة اقدم في الرتبة.

ج) تعتبر أقدمية الفرد في الرتبة المرقى إليها وفقا لنتيجته في الدورة المقررة للترقية إلى تلك الرتبة (٣) .

---

(١) محمود الركايبي، شرح قانون هيئة الشرطة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٣٣

(٢) المادة (١٥) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

(٣) المادة (٤٠) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤

المبحث الثالث
المستحقات المالية

تتمثل المستحقات المالية للموظف العام أساسا في المرتب المقرر للوظيفة العامة التي يشغلها،والذي يزيد سنويا-عادة- بمقدار العلاوة الدورية المقررة لها، وهي حقوق تكاد تكون ثابتة وتؤدي للموظف العام بانتظام وبصفة دورية (١) .

ويتضمن هذا المبحث مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: الراتب.

المطلب الثاني:العلاوة الدورية.

المطلب الثالث : المكافآت والاعانات والتعويضات .

المطلب الأول
الراتـــــــب

أولاً : مدلول لفظ الراتب:

المرتب له معنيان،معنى خاص ومعنى عام أما المعنى الخاص فينصرف إلى المقابل المالي المستحق للموظف شهريا نظير قيامه بواجبات وظيفته بصرف النظر عن أي اعتبار آخر فيخرج عن مدلول الراتب مميزات الوظيفة الأخرى كالبدلات والحوافز والمكافآت،ويدخل في تقدير الراتب درجة الوظيفة ومتطلباتها.

---

(١) الدكتور محمود سامي جمال الدين،أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة،مرجع سبق ذكره، صفحة١٣٢ .

والعلاوات الدورية تلحق بالراتب الأصلي بمجرد استحقاقها لأنها تتقرر دوريا مقابل القيام بالعمل لا بسبب أمر خارج عليه كالبدلات وهي بذلك تدخل في مفهوم الراتب الأصلي.

والمعنى العام يتناول كافة المستحقات المالية أو ما في حكمها المقررة للوظيفة بوجه عام ويدخل في هذا المدلول البدلات التي لها صفة الثبات والدورية كبدل التمثيل وبدل الإقامة وبدل طبيعة العمل وعلاوة غلاء المعيشة والتي ليست لها هذه الصفة كالحوافز ومقابل الجهود غير العادية والأجر الإضافي إلى غير ذلك [١].

ثانياً : ويقوم الراتب على أساس المبادئ الآتية:

١- العدالة :بمعنى أن يقوم على أسس ثابته تسري على جميع الموظفين ويمثل هذا المبدأ البعد النفسي للراتب.

٢- المساواة:بمعنى أن تتساوى الرواتب في الوظائف التي تتشابه من حيث الواجبات والمسؤوليات ويمثل هذا المبدأ البعد الموضوعي للراتب.

٣- الكفاية:بمعنى أن يكون الراتب كافيا لمواجهة التزامات الموظف الضرورية مقارنة بمستوى المعيشة والأسعار،ويمثل هذا المبدأ البعد الاقتصادي.

٤- المبدأ القانوني:بمعنى أن الراتب يخضع لحد أدنى من القواعد القانونية تضمن وصوله للموظف بالقدر الكافي لتغطية نفقات معيشته ، وتتمثل هذه القواعد فيما يلي:

أ) ضرورة أدائه بصفة منتظمة في اليوم المحدد لصرفه.

ب) يراعى في تقدير المرتب ما تتطلبه الوظيفة من صاحبها من تحمل بعض العناء أو الأعباء العائلية مثل بدل التمثيل والاغتراب وإعانة الغلاء.

---

(١) محمود صالح،شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره ،صفحة ٢٢٢ وما بعدها .

ج) حرمان الموظف من الراتب يكون على سبيل الاستثناء،فلا يجوز للموظف أن يتنازل عنه أو لا يجوز الحجز على مرتبه إلا استيفاء لدين النفقة أو دين للحكومة نشأ من الوظيفة .

د) الأصل أن الراتب مقابل العمل وبداية استحقاقه من تاريخ تسلم العمل وليس من تاريخ التعيين، ولكن مراعاة للبعد الاجتماعي للراتب لا يحرم من الراتب عن انقطاعه عن العمل لمرضه ولمدة محددة [(١)] .

ثالثاً : مناط استحقاق الراتب أداء العمل:

هو المقابل المناسب للقيام بأعباء وواجبات الوظيفة،وأحيانا يطلق عليه مرتب، ويمثل هذا الراتب عنصرا هاما وأساسيا في حياة الموظف لأنه مصدر رزقه ووسيلة تغطية نفقات معيشته هو وأسرته،لذلك تقضي القوانين بضرورة حصول الموظف على مرتبه في اليوم المحدد لصرفه حتى لا تضطرب حياته.

فالراتب هو المقابل الذي يحصل عليه الموظف نظير ما يبذله من جهد عضلي وذهني في أداء عمله [(٢)] .

ويعد الراتب مصدر الدخل الوحيد لمعظم أفراد المجتمع وهم فئة الموظفين، ولذا كان مستوى المعيشة يعتمد في الغالب على ما يدخل عليهم من الراتب نظير العمل الذي يؤدونه.

وبما أن العالم اليوم يمر بمرحلة تطور مستمر وسريع في الظروف الاجتماعية والاقتصادية أصبح لموضوع الراتب أهمية تشغل بال وأذهان الموظفين، فالراتب بالنسبة للموظف يمثل دخلا أساسيا ويهمه المحافظة على مستوى هذا الدخل كلما

---

(١) الدكتور محمد حسين خليل،أصول إدارة الأفراد، كلية الشرطة ، جمهورية مصر العربية ، ذكره ، ١٩٩٤ ، صفحة ١٧٠ وما بعدها .

(٢) الدكتور محمد حسين خليل، أصول إدارة الأفراد ، المرجع السابق، صفحة ١٧٠ .

أمكن ، بل ويحاول زيادته أملا في رفع مستوى معيشته ليتيسر له إشباع حاجاته ورغبات أسرته من السلع والخدمات [١] .

رابعا: الحرمان من الراتب:

مع عدم الإخلال بأي مادة أخرى من مواد القانون لا يستحق أي منتسب للقوة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا إجازة أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسا. [٢]

خامسا:تحديد الراتب حسب النظم المالية:

تحدد الرواتب والبدلات ومكافأة الخدمة حسب الأسس والنظم المالية في القوة [٣] .

المطلب الثاني
العلاوة الدورية

العلاوة الدورية عنصر من المقررات المالية التي تستحق للموظف وتتقرر بصفة دورية ومستمرة حتى بلوغ الموظف نهاية مربوط درجة وظيفته وتستحق بتحقق سببها وهو شغل الوظيفة وتلحق بالمرتب الأصلي.

ويتبين من هذا التعريف أن الطابع الذي يميز العلاوة الدورية هو الدورية والاستمرار [٤] .

---

(١) الدكتور محمد ماهر عليش،إدارة الموارد البشرية،الطبعة الثانية،وكالة المطبوعات،الكويت، ١٩٨٥، صفحة ٤٢٥ .

(٢) المادة (٦٢) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

(٣) المادة (٨٤) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ .

(٤) محمود صالح،شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٣٧ .

أولاً : توقف العلاوة الدورية:

وتختلف قيمة العلاوة باختلاف المستوى الوظيفي للموظف.فكلما علت درجة وظيفته في الهرم الإداري،كلما زادت قيمة علاوته.كما أن قيمة العلاوة يمكن أن تختلف في نفس المستوى الوظيفي، بحيث تبدأ قليلة في بداية المربوط ثم تزداد قيمتها في العلاوات الأخيرة وحتى نهاية المربوط.

وتجدر الإشارة إلى أن دولا عديدة اعتمدت مبدأ عام تجاوز راتب الموظف راتب نهاية مربوط الوظيفة التي يشغلها، بمعنى انه إذا وصل إلى علاوة نهاية المربوط توقف راتبه،إلا إذا رقيّ إلى وظيفة أعلى فيبدأ عندئذ بتقاضي راتب الوظيفة الجديدة التي رقيّ إليها. وبالمقابل فان دولا أخرى سمحت للموظفين ولا سيما الصغار منهم الذين لاتتوفر لديهم فرصة كافية للترقية لعدم توفر شروط الترقية فيهم تجاوز مربوط وظائفهم بحيث انهم يثابرون على الاستفادة من العلاوات الدورية عند بلوغهم نهاية المربوط [1] .

ثانياً : استحقاق العلاوة الدورية:

يمنح المنتسب علاوة دورية بعد مضي سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة [2] .

ومن مقتضى هذا النص أن الحق في العلاوة حتمي ومستمد من القانون مباشرة دون تدخل من الإدارة بأي تقدير إلا لمدى تحققها من توافر شروط استحقاقها ومعنى ذلك أن جهة الإدارة لا تترخص بتعديل مواعيد استحقاق العلاوة

(١) فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، مرجع سبق ذكره،صفحة ٢١٧ .

(٢) المادة (٧٥)من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١)لسنة ١٩٨٤ .

الدوريـة أو تأجيل العلاوة أو الحرمان منها إلا إذا تحقق موجب ذلك طبقا لما يقضي به القانون(١) .

ثالثا : الحرمان من العلاوات:

مع عدم الإخلال بأي مادة أخرى من مواد القانون لا يستحق أي منتسب للقوة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا إجازة أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسا (٢) .

المطلب الثالث
المكافآت والاعانات والتعويضات

بناءا على توجيهات رئيس الشرطة ولأمن العام في إمارة دبي تم إنشاء صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي ، ويسمى صندوق التكافل الاجتماعي (٣) .

ويهدف هذا الصندوق إلى تقديم الرعاية الاجتماعية لمنتسبي قوة شرطة دبي من عسكريين ومدنيين سواء كانوا مواطنين أو غيرهم ولأسرهم وفق الأسس والقواعد الواردة في نظام الصندوق (٤) .

---

(١) محمـــود صـــالح ، شـــرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره ،صفحة ٢٣٨ .

(٢) المادة (٦٢) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١)لسنة ١٩٨٤ .

(٣) المادة (١) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٤) المادة (٣) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

أولاً : عضوية الصندوق:-

وللصندوق أعضاء وهم جميع منتسبوا القوة ،ويعتبر جميع منتسبي القوة أعضاء في صندوق التكافل الاجتماعي من تاريخ إنشاء الصندوق والعمل به (١) ، وللصندوق أيضا مجلس إدارة ، والمستفيدون من الصندوق هم الأعضاء أو الأشخاص الذين يحددهم العضو في بطاقة الانتفاع من صندوق التكافل الاجتماعي (٢) ، ويحدد العضو في استمارة العضوية أفراد أسرته المستفيدين من الإعانة وذلك في حالة وفاته ،كما انه يحق له أن يعدل في هذه الاستمارة بطلب جديد لاحق (٣) . وفي حالة الوفاة أجاز المشرع لمجلس الإدارة إحالة الأمر إلى القضاء لتوزيع النسب التي يستحقها المستفيدون (٤) وفي حالة عدم وجود مستفيدين تؤول قيمة المكافآت والإعانات والتعويضات إلى ملكية الصندوق (٥) ، وتقتصر العضوية في الصندوق على منتسبي القوة وهي إلزامية بالنسبة لهم (٦) .

ثانياً : انتهاء العضوية (٧) :

تنتهي العضوية في الصندوق في الحالات التالية:-

١- وفاة العضو أو الحكم بوفاته بسبب الغيبة المنقطعة.

٢- انتهاء خدمة العضو في القوة.

---

(١) المادة (٧) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٢) المادة (٢) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٣) المادة (٢٠) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٤) المادة (٢١) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٥) المادة (٢٢) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٦) المادة (٦) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٧) المادة (٨) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

ثالثاً : مجلس إدارة الصندوق [1] :

يتولى إدارة هذا الصندوق مجلس إدارة يتم تشكيله على النحو التالي:-

١- القائد العام للشرطة رئيس المجلس.

٢- نائب القائد نائب رئيس المجلس.

٣- مساعد القائد العام لشؤون الإدارة عضوا.

٤- مدير الإدارة العامة للتوجيه المعنوي عضوا.

٥- مدير الإدارة العامة للمالية أمينا الصندوق.

٦- مدير المكتب الفني للقائد العام عضوا .

٧- المستشار القانوني للشرطة عضوا.

٨- مدير إدارة رعاية حقوق الإنسان أمينا للسر.

رابعاً : صلاحيات إدارة الشؤون المالية:-

تتولى إدارة الشؤون المالية الصلاحيات المتعلقة بشؤون الصندوق من تحصيل الإيرادات أو صرف الاستحقاقات أو غير ذلك وفقا للقرارات الصادرة عن الرئيس أو من ينوب عنه [2] .

خامساً : مهام إدارة الشؤون المالية [3] :

تبدأ السنة المالية للصندوق في أول يناير وتنتهي في نهاية ديسمبر من كل عام.

١- تتولى إعداد الميزانية السنوية الخاصة بالصندوق .

---

(١) المادة (٤) معدلة من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٢) المادة (٥) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٣) المادة (١٣) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

٢- وإعداد الحساب الختامي الشامل للإيرادات والمصروفات ومراجعة وتدقيق ذلك من قبل مدقق قانوني معتمد .

٢- وعرضه على مجلس الإدارة لمراقبتها وإقرارها.

سادساً : الموارد المالية للصندوق [١] :-

١- المبالغ المستقطعة من الأعضاء كرسم اشتراك شهري من الراتب الأساسي ، ويجوز تعديل قيمة هذا الاشتراك بناءا على قرار مجلس الإدارة .

٢- ما تخصصه القوة في ميزانيتها من اعتمادات مالية لدعم الصندوق.

٣- حصيلة الغرامات الناتجة عن الجزاءات الموقعة على منتسبي القوة.

٤- ريع تشغيل أموال الصندوق بالطرق التي يقرها مجلس الإدارة،ويجوز لمجلس الإدارة تشغيل أموال الصندوق في استثمارات تجارية شريطة أخذ موافقة رئيس الشرطة والأمن العام [٢] .

٥- أي تبرعات أو إيرادات أخرى يوافق مجلس الإدارة على قبولها.

يضع مجلس الإدارة الأصول المتعلقة بكيفية تحصيل جميع موارد الصندوق المقررة وتوريدها للمصرف المعتمد بما لا يتعارض مع الأنظمة المالية المعتمدة في القوة [٣] ، وتودع أموال الصندوق في حساب خاص في أحد المصارف بالدولة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة ، ويكون الصرف من هذا الحساب بموجب شيكات موقعة من الرئيس أو ينيبه [٤] .

---

(١) المادة (٩) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٢) المادة (١٠) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٣) المادة (١١) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٤) المادة (١٢) معدلة من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

سابعاً : صرف المكافآت المالية [1] :

أجاز المشرع صرف المكافآت المالية في الحالات التي يرى مجلس الإدارة صرفها للأعضاء عند انتهاء خدمتهم من القوة بسبب الاستقالة أو الاستغناء على النحو التالي:-

أ) الأعضاء الذين اكملوا فترة لا تقل عن خمسة عشر عاما في الخدمة :-

١- الضباط بواقع خمسين ألف درهم كحد أقصى.

٢- ضباط الصف بواقع ثلاثين ألف درهم كحد أقصى.

٣- الأفراد بواقع سبعة وعشرين ألف درهم كحد أقصى.

٤- المدنيون ذو الرتب العليا بواقع خمسين ألف درهم كحد أقصى.

٥- المدنيون ذو الرتب المتوسطة بواقع ثلاثين ألف درهم كحد أقصى.

٦- المدنيون ذو الرتب الصغرى بواقع سبعة وعشرين ألف درهم كحد أقصى.

ب) الأعضاء الذين اكملوا فترة لا تقل عن عشرة أعوام في الخدمة بواقع (٣٠٪) من قيمة الحد الأقصى المقررة لكل فئة من الفئات المذكورة في الفقرة(أ).

ج) الأعضاء الذين اكملوا فترة لا تقل عن خمسة أعوام في الخدمة بواقع (١٠٪) من قيمة الحد الأقصى المقررة لكل فئة من الفئات المذكورة في الفقرة(أ).

ثامناً : حالات صرف الإعانات المالية [2] :-

أجاز المشرع صرف الإعانات المالية في الحالات التالية:-

١- حالات الكوارث والأزمات التي تقع على الأعضاء وذلك وفقا للحالات التي يقرها مجلس الإدارة،وبحد أقصى مقداره خمسون ألف درهم.

---

(١) المادة (١٤) معدلة من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٢) المادة (١٥) معدلة من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

٢- حالات الوفاة وللورثة والأيتام والعجزة بحيث لا تزيد هذه الإعانة عن مبلغ مقداره ثمانية وأربعون ألف درهم كحد أقصى، على أن تثبت الوفاة وفقا للقواعد المعمول بها في القوة.

تاسعاً : دفع التعويضات في حالة العجز:-

وتدفع التعويضات في حالات العجز التي يحال بموجبها الفرد إلى التقاعد أو الاستغناء عن خدماته من القوة لتلك الأسباب وبحد أقصى سبعون ألف درهم[١] ، وأجاز المشرع صرف المكافآت والإعانات ودفع التعويضات وذلك بعد استيفاء رسم الاشتراك الشهري[٢] ، ولم يجيز المشرع بإعادة المبالغ المستقطعة من الأعضاء لصالح الصندوق بعد انتهاء الخدمة من القوة [٣] .

عاشراً : تقديم الطلب:-

تقدم طلبات المكافآت والإعانات والتعويضات إلى مجلس الإدارة لتقدير المبالغ المستحقة للفرد وذلك عن طريق أمين السر العام،ويجوز لرئيس المجلس أو من يفوضه بصفة استثنائية البت في المسائل العاجلة أو الطارئة التي لا تحتمل التأخير في صرف التعويضات أو المكافآت أو الإعانات وفقا لهذا النظام بطريقة فورية أو بالإحالة إلى المجلس للنظر فيها بالتمرير [٤] .

وقد حذر المشرع جميع المستفيدين من صندوق التكافل الاجتماعي بشرطة دبي بأن حصول أي فرد على مساعدة مادية من الصندوق بأسلوب احتيالي، سيؤدي ذلك إلى اتخاذ إجراءات القبض وتقديمه للقضاء في حال ثبوت التهمة عليه [١] .

---

(١) المادة (١٦) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٢) المادة (١٧) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٣) المادة (١٨) من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(٤) المادة (١٩) معدلة من نظام صندوق التكافل الاجتماعي لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٩م.

(١) أوامر القوة ، الجزء الأول ٤٥/٩٦ ، ١٩٩٦/١١/١٤.

حادي عشر : إلغاء صندوق التكافل الاجتماعي:

أجاز المشرع للقائد العام بقرار منه أو بناءا على توصية مجلس الإدارة إصدار قرارا بإنهاء العمل بالصندوق متى ما كان إلغاؤه يكون لتحقيق مصلحة عامة على أن تؤول أموال الصندوق في هذه الحالة إلى إيرادات الحسابات المركزية بالإمارة.

ثاني عشر : آلية تطبيق مكافآت الخدمة والوفاة:-

تطبيق آلية لاحتساب مكافآت الخدمة ومنحة الوفاة من حساب صندوق التكافل الاجتماعي ، بشرط عدم تجاوزها للسقوف المحددة في نظام الصندوق وذلك على النحو التالي:-

مدة الخدمة	طريقة الاحتساب
١٠ سنوات	المبلغ المستقطع × ٥ أضعاف
١١سنة	المبلغ المستقطع × ٦ أضعاف
١٢سنة	المبلغ المستقطع × ٧ أضعاف
١٣ سنة	المبلغ المستقطع × ٨ أضعاف
١٤ سنة	المبلغ المستقطع × ٩ أضعاف
١٥ سنة وأكثر	المبلغ المستقطع × ١٠ أضعاف

الفصل الرابع
نظام التأديب في لائحة الشرطة

سوف نخصص هذا الباب للبحث في عناصر التأديب الإنضباطي ونبدأ بالعنصر الأول ألا وهو الجرائم الإنضباطية وبعد ذلك كيفية عرض هذه الجرائم على مجالس الشرطة الإنضباطية وما هي الضمانات الانضباطية التي توفرها هذه المجالس في تأديب الفرد في قوة الشرطة؟ وننتهي إلى العقوبات الانضباطية التي توقع على مرتكب الجريمة. وسنقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول :مفهوم الجرائم الانضباطية

المبحث الثاني: الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية.

المبحث الأول
مفهوم الجرائم الانضباطية

سنتعرض في هذا الفصل لتعريف الجرائم الانضباطية إلى جانب أركان الجريمة الإنضباطية ، ثم نتعرف على الجرائم الانضباطية التي لها علاقة مباشرة بالمهنة، وكذلك الجرائم الأخلاقية التي تقع في العمل وخارجه والتي لها تأثير على حسن سير المرفق ، ونعرج إلى الجرائم الماسة بالخلق والشرف أو الأمانة والتي تقع في دائرة العقوبات الجنائية ويصل الأمر فيها إلى حد الفصل من العمل، والعقوبات الجنائية طويلة الأمد.

ويتضمن هذا المبحث أربعة مطالب:

المطلب الأول :تعريف الجريمة الانضباطية

المطلب الثاني:أركان الجريمة الإنضباطية

المطلب الثالث: الجرائم الإنضباطية المهنية

المطلب الرابع: الجرائم الإنضباطية الأخلاقية .

المطلب الأول
تعريف الجريمة الإنضباطية

نستعرض في هذا المبحث ماهية الجريمة الإنضباطية من وجهة نظر الفقه والتشريع والقضاء.

أولاً : في الفقه :

تحدث الجريمة التأديبية إذا وقع إخلال بواجبات إيجابية أو سلبية من جانب الموظف العام وهو الإخلال الذي يطلق عليه عدة تسميات منها الأخطاء الإدارية أو الذنوب أو الجرائم (١)، أو المخالفات وكلها تسميات مترادفة المعنى.

وتعرض الفقهاء لتعريف الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة على النحو التالي:

عرفت الجريمة التأديبية بأنها التكييف القانوني لظاهرة إهمال الموظف وتقصيره في أداء واجباته أثناء الخدمة أو بسببها (٢).

كما عرفت بأنها كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه(٣). وعرفت بأنها كل ما يصدر عن العامل داخل العمل أو خارجه من تصرفات إيجابية كانت أم سلبية من شأنها أن تشكل مخالفة إما لقاعدة قانونية صريحة أو لما تم التعارف على اعتبار ذلك أي مخالفة لدى العمل أو القضاء (٤).

---

(١) الدكتور/ بكر القباني، القانون الإداري، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦٧٩.

(٢) الدكتور/ عبد القادر الشيخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، عمان ، دار الفرقان، الطبعة الأولى،١٩٨٣، صفحة١١.

(٣) الدكتور/ سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٨.

(٤) الدكتور/ محمد محمود ندا ، انقضاء الدعوى التأديبية ، القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، ١٩٨١، صفحة ١٠ .

ثانياً : في التشريع :

التشريعات غالباً ما تأتي خالية من تعريفات الجريمة الإنضباطية لأنها لم ترد على سبيل الحصر بوصفها إخلال بالواجب الوظيفي ومقتضياته والذي بدوره متعدد ومتنوع مما يستحيل معه حصره ، وتكتفي بالنص على أهم الجرائم تاركة مهمة التعريف للفقه والقضاء، وقد جاء في تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة أن كل منتسب للقوة يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو في القرارات الصادرة من الوزير أو من الرؤساء المختصين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده عند الاقتضاء (١) .

أما بالنسبة للتشريع في قوة شرطة دبي فقد أغفل المشرع تعريف الجريمة الإنضباطية.

ثالثاً : في القضاء :

عرفتها المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها حيث قالت " ... المخالفة التأديبية خروج على قاعدة قانونية أو تنظيمية مستقرة المفهوم بحيث لا يمكن أن يدخل في عداد المخالفات التأديبية الإجراء القانوني الذي يتخذه الموظف ولا يخالف به نصا واضح الدلالة محدد المضمون ما دام أن الموظف العمومي في أدائه هذا العمل لم يكن سيئ النية أو قاصداً الغدر بالمصلحة العامة وتحقيق مصلحة خاصة له أو لغيره (٢) .

---

(١) المادة ٧٩ من القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦م في شأن قوة الشرطة والأمن العام.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ١١٤٥ لسنة ٣٣ قضائية ، جلسة ٢/٥/١٩٨٩، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة (مبادئ وأحكام المحكمة الإدارية العليا مع فتاوي الجمعية العمومية لمجلس الدولة الصادرة خلال الفترة من عام ١٩٨٥حتى عام =

ونرى أن تعريف الجريمة الانضباطية الشرطية، إنما هو تعبير عن السلوك الوظيفي الشرطي غير السوي لأحد رجال الشرطة أثناء الخدمة أو بسببها وسواء داخل مرفق الأمن أو خارجه من أعمال إيجابية أو سلبية بحيث يستوجب ذلك توقيع إحدى العقوبات الإنضباطية المقررة في القانون أو اللائحة (١).

المطلب الثاني
أركان الجريمة الإنضباطية

للجريمة الإنضباطية ثلاثة أركان، الركن القانوني، المادي والمعنوي، ولتحقق هذه الأركان يستلزم توافر الأمور التالية: (٢)

١) وجود نظام واجب الطاعة وحدود لا يجوز تخطيها، وذلك النظام والحدود هو الإطار القانوني الذي لا يجوز لنشاط أن يتجاوزه.

٢) ارتكاب فعل غير مشروع والذي يتمثل في العدوان على النظام أو تجاوز للحدود.

٣) وجود شخص قد ارتكب هذا العدوان والتجاوز ويكون مسؤولاً عما ارتكبه.

= ١٩٩٣م ، الدكتور/ نعيم عطية والأستاذ حسن الفكهاني، القاهرة ، الدار العربية للموسوعات ، الطبعة الأولى، ١٩٩٤ – ١٩٩٥، قاعدة رقم ٢٥، صفحة ٥٥ .

(١) الدكتور / حسن علي الريس ، الجرائم الإنضباطية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٥ .

(٢) الدكتور/ محمد عصفور، طبيعة الخطأ التأديبي، القاهرة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة السادسة العدد الأول، يناير ومارس ١٩٦٢، ص ٨٩ .

أولا : الركن القانوني:

يراد به النص القانوني الذي يقرر أن فعلاً من الأفعال له صفة الجريمة ويحدد الجزاء على ارتكاب هذا الفعل وما لم يوجد نص يجرم فعلا فلا جريمة ولا جزاء [١].

فالقانونية تتحقق في النظام التأديبي عن طريق الشارع نفسه، حيث يتولى بعض الأحيان التعريف لبعض الجرائم التأديبية وفي أحيان أخرى ببعض عناصرها أو عن طريق القضاء المختص ولا نية في الرقابة على العقوبات التي تصدر عن سلطة تأديب، فالإطار القانوني للجريمة التأديبية لم يحدد تحديداً قاطعاً كما في الإطار القانوني للجريمة الجنائية، لأن الجرائم التأديبية غير واردة على سبيل التحديد والحصر وهذا لا يعني أن نظام التأديب لا يعرف فكرة القانونية، إنما القانونية ركن أساسي في هذا النظام لأنه نظام جزاء [٢].

ثانياً – الركن المادي :

يراد به كل ما يدخل في كيانها وتكون له طبيعة مادية فتلمسه الحواس [٣]، ويتمثل في المسلك الإيجابي أو السلبي الذي يصدر عن الموظف ويشكل جريمة أو إخلالاً بواجباته الوظيفية، ويكون السلوك الإيجابي في إتيان فعل محظور في حين يكون السلوك السلبي في الامتناع عن إتيان واجب من الواجبات المفروضة عليه [٤].

---

(١) الدكتور/ عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٥، صفحة ١٦ .

(٢) الدكتور/ محمد عصفور، طبيعة الخطأ التأديبي، مرجع سبق ذكره، صفحة ٩٠ .

(٣) الدكتورة/ عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الأخرى، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٨، صفحة ١٥٧ .

(٤) الدكتور/عبد الغني بسيوني عبدالله ، القانون الإداري، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٨٣ ، صفحة ٣٣٤ .

ويجب أن يتجسد الركن المادي للجريمة التأديبية في فعل محدد ثبت ارتكابه، فالأوصاف العامة كسوء السيرة والسلوك لا تصلح ركناً مادياً لجريمة تأديبية [1] .

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية الركن المادي للجريمة التأديبية على أنه يتعين قبل العامل فعل محدد بدليل يقطع في الدلالة على ارتكابه له سواء كان هذا الفعل إيجابياً أو سلبياً، وذلك إذا كان هذا الفعل مخالفاً لواجبات الوظيفة أو مقتضياتها، فإذا لم يثبت تعيين فعل محدد قبل العامل فإنه لا يكون ثمة سبب مشروع تقوم عليه مسؤوليته التأديبية التي تبرر مجازاته وعقابه تأديبياً [2] .

ثالثاً – الركن المعنوي:

يتجسد الركن المعنوي للجريمة التأديبية في قصد مرتكب الجريمة ارتكاب الفعل أو الامتناع الذي يشكل الركن المادي للجريمة، فالقصد غير المشروع هو الذي يمثل الركن المعنوي [3] ، فقد يكون قصد الموظف المكون للركن المعنوي متجها إلى اقتراف الفعل المكون للركن المادي أو تركه بصورة عمدية أو غير عمدية [4] . فالخطأ العمدي وهو تعمد ارتكاب الجريمة أي بمعنى توجيه الإرادة الآثمة لإحداث أمر مخالف للقانون عن علم بحقيقة الفعل ومع العلم بأنه مخالف للقانون.

والخطأ غير العمدي وهو خطأ الإهمال أو التقصير ويتوافر إذا تصرف الشخص تصرفاً لا يتفق والحيطة التي يتطلبها مقتضى الواجب في أداء واجبات وظيفته [5] .

---

(١) الدكتور/ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٥، صفحة ٥٢٩ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، طعن ٩٥٢، السنة ٣٢ قضائية، جلسة ١٩٨٩/٢/٤، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سبق ذكره، قاعدة رقم (٣)، صفحة ١٩.

(٣) الدكتور/ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، مرجع سبق ذكره، صفحة ٥٣٠ .

(٤) الدكتور/ عبد الغني بسيوني عبدالله، القانون الإداري، مرجع سبق ذكره، صفحة ٣٣٤ .

(٥) عبد الوهاب البنداري، المسؤولية التأديبية والجنائية، القاهرة ، المطبعة العالمية، ١٩٧٢، صفحتي ٤٣، ٤٦

والقصد في الجريمة التأديبية هو القصد العام فيكفي أن يتم التصرف الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب على هذا التصرف من نتائج ويصرف النظر عما إذا كانت نيته قد انصرفت إلى الإساءة أو الإضرار، ومع ذلك فمن الجرائم التأديبية ما يتحقق بالخطأ غير العمدي الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية وكان بوسعه أن يتوقعها لو أنه أخذ بالحيطة والحذر عند ارتكابه الجريمة (١) .

المطلب الثالث
الجرائم الإنضباطية المهنية

إن الحاجة للتأكيد على أهمية الانضباط في مجال العمل الشرطي لا تتطلب الكثير من الشرح ، فمجرد قبول شغل وظيفة رجل الشرطة يضع مسؤولية كبيرة على شاغلها ويجعل هذا الأخير محط اهتمام الرأي العام وموضع متابعته ، فارتداء الزي الذي يمثل الشرطة هو الذي يفصل بين الغالبية الملتزمة بالقانون والقلة العابثة التي تستخف بالقانون يتطلب التمسك بالانضباط الذاتي الذي لا مثيل له في أي مجال من مجالات الحياة (٢) .

وسنتعرض في هذا المطلب للجرائم الإنضباطية المرتبطة بالمهنة مباشرة في ثلاثة فروع وهي على النحو التالي :

---

(١) الدكتور/ محمود حلمي، القضاء الإداري ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، الطبعة الثانية : ١٩٧٧، صفحة ٣١٦ .

(2) jack English, Brian English : Police Training Manual 6th edition London Mc Graln – Hill Book company , 1989, P. 15 .

الفرع الأول: عدم أداء العمل المسند إليه.

الفرع الثاني: مخالفة قواعد الضبط والربط العسكري

الفرع الثالث: عدم الانتظام في أداء العمل.

الفرع الأول
عدم أداء العمل المسند إليه

يجب أن يقوم رجل الشرطة بأداء عمله بكفاءة وفاعلية وأن يبتعد عن الإهمال والتسيب واللامبالاة ، وأن يسارع في أداء واجبه أمام المواطنين كافة ، بحيث يكون واجهة مشرفة في أداء الخدمة العامة ، وإذا كانت هذه المبادئ واجبة وملزمة لمارس الوظيفة العامة ، فإنها أدعى للالتزام للقائمين على العمل الأمني الذي يناط به الحفاظ على الأرواح والأموال والأعراض وحفظ النظام العام وإشاعة الطمأنينة والسكينة في نفوس الكافة ، لذلك حرصت التشريعات والأنظمة الأمنية على النص صراحة على واجبات رجال الشرطة وجعلت من مخالفتها وعدم الالتزام بها مخالفة أو جرما يستحق العقاب حتى تستقيم الحياة ، ويجد المواطنون من رجال الشرطة مظهراً مشرفاً للدولة التي تبادر لتقديم كل عون وخدمة إليهم حتى تحفظ حركة الحياة بانتظام واضطراد .

ونعرض في هذا المقام لبعض الجرائم التي تشكل مظاهر متنوعة من الإهمال في أداء العمل الأمني في هذا الفرع :

الموضوع الأول: الإهمال في تأدية العمل .

الموضوع الثاني : التسبب بالإهمال في فرار سجين .

الموضوع الثالث : التسبب في إطلاق نار بإهمال .

الموضوع الرابع : التسبب في إتلاف أو فقد أموال عامة أو وثائق رسمية.

الموضوع الخامس : ارتكاب فعل بتغيير الحقيقة في محرر رسمي .

الموضوع الأول
الإهمال في تأدية العمل

أهمل في تأديته لواجب وظيفته . [(١)]

الإهمال في أداء العمل أمر وارد ومتوقع من رجل الشرطة ولأسباب متباينة ومتفاوتة ، حيث أن الإهمال في أداء العمل يؤدى إلى نتائج سلبية وقد تصل هذه النتائج إلى حدوث مشكلة أو أزمة تكون نهايتها وخيمة .

فالاهتمام بهذا الجانب من الجرائم الانضباطية من قبل جهاز الشرطة جدير بذلك ، حيث أن العمل الشرطي لا يحتمل الإهمال واللامبالاة .

فرسالة منتسب قوة الشرطة [(٢)] ليس لها حدود ولكنها تمس حماية الأموال والأعراض والأنفس وبالتالي فانه يصعب تحديد حالات الإهمال تحديداً دقيقاً وعلى أن ينص على أن الابتعاد عن القيام بواجبات هذه الرسالة يعد ارتكاباً لفعل مكون لمخالفة انضباطية.

---

(١) الفقرة (أ) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

(٢) يعرف القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ في شأن قوة الشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة بأن منتسبي القوة هم الضباط وصف الضباط والأفراد والحراس. أما قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦ فلم يستخدم عبارة منتسب القوة واستخدم عبارة أفراد الشرطة ، أما لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ لشرطة دبي فقد استخدمت عبارة رجال الشرطة ولكنها خلطت فتارة تستخدم عبارة رجال الشرطة وتارة أخرى منتسبي القوة واستخدم قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في جمهورية مصر العربية عبارة هيئة الشرطة، في حين أن القانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٢ بشأن نظام قوات الأمن العام في دولة البحرين يستعمل عبارة أعضاء قوات الأمن العام .

الموضوع الثاني
التسبب بالإهمال في فرار سجيـن

إذا سمح بإهماله لسجين عهد إليه حراسته بالفـرار . (١)

فالتوقيف أو الحبس أو السجن أو الاعتقال يكون في المؤسسات العقابية أو في مراكز الشرطة أو في المعتقلات ذات الصبغة السياسية ، ويديرها رجال الشرطة إدارياً وتنفيذيا .

فإن كان المشتبه به في جريمة موقوفا في مركز الشرطة ، أو متهماً أو محكوماً عليه بحبس أو سجن ، يتم نقله إلى المؤسسات العقابية لتنفيذ العقوبة ، ويقوم بهذه المهمة رجل الشرطة ، ففي هذه الأثناء يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لحراسته ومنعه من الفرار مع عدم المساس بكرامته أو حرمة شخصيته أي دون إهانة أو إيذاء .

وتتحقق جريمة فرار المتهمين والمحكوم عليهم بتوافر شرطين :

١- الصفة المتطلبة في الفاعل هو كونه من الخاضعين لقانون العقوبات وقانون الشرطة.

٢- يتمثل فيما عبرت عنه النصوص في أنه تمكين الفاعل محبوساً وموضوعاً في عهدته أو من واجبه التحفظ عليه من الهرب .

لقد اكتفي المشرع بالنص على الإهمال في حراسة سجين ، فمفهوم السجين أي المحكوم عليه فقط دون الموقوف أو المقبوض عليه. وهذا قصور تشريعي ، فهناك الموقوف في مركز الشرطة أو المحبوس حبساً احتياطياً من قبل النيابة والمحكوم عليه من قبل المحكمة فصياغة النص فيها ضعف وغير دقيقة.

---

(١) الفقرة (ف) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦والفقرة (١٦) من المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

ففرار الموقوف أو المقبوض عليه أو المحكوم عليه من رجل الشرطة أمر مشين في حقه، فهو رجل يفترض أنه تلقى دورة تدريبية على أنواع الحراسات بكافة أشكالها، وحراسة هؤلاء لا يعهد بها إلى غير رجال الشرطة فطبيعة الحراسة بحاجة إلى الانتباه الشديد وسرعة التصرف عند حدوث الفرار، فهروب هؤلاء من أيدي رجال الشرطة يعني أن العدالة سوف لن تتمكن من اتخاذ إجراءاتها على أتم وجه ، هذا إذا كان الهرب ناتجا عن إهمال ، فماذا يكون الوضع إذا كان الهرب ناتجا بسبب تسهيل أو مساعدة على الهرب فتلك طامة كبرى يستحق فاعلها العقوبة التي تكون زاجرة له ورادعة لغيره من زملائه .

الموضوع الثالث
التسبب في إطلاق نار بإهمال

تسبب بإهمال بإطلاق النار في مكان عام [1] .

إن استعمال السلاح في العمل الشرطي أمر ضروري إذا دعت الحاجة إليه سواء في أثناء إلقاء القبض على المجرمين الخطرين والمقاومين لرجال الشرطة أو في حماية المكان موضع الحراسة ، وأي استعمال للسلاح في غير موضعه فيه ارتكاب لجريمة انضباطية تستوجب المساءلة .

فالمخالفة التي نحن بصددها هي إطلاق نار في مكان عام وبدون سبب وفي مكان يكثر فيه الناس ، فمثلا إذا وقع السلاح من يده فخرجت طلقة أو أنه كان يعبث بالسلاح دون مناسبة فتسبب في إطلاق نار.

---

(١) الفقرة (ط) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة (٩) من المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

ولا ريب أن إطلاق النار في مكان عام فيه خطورة كبيرة على المتواجدين في هذا المكان ، فلعل رصاصة طائشة تصيب القريب من المكان فترديه قتيلاً أو قد تصيب من هو أبعد من المكان بإصابة جارحة. ويرخص لرجل الشرطة بحمل السلاح لأداء الواجب الوظيفي وليس لإساءة استخدامه أو العبث به، لذا فقد أصاب المشرع عندما نص على توقيع الجزاء على إطلاق النار في مكان عام عن طريق الإهمال .

الموضوع الرابع
إساءة الاستعمال والتسبب في إتلاف أو فقد أموال عامة

أهمل أو أتلف قصداً أي ملابس أو عدة أو أعتدة صادر له .[1]

لزاماً على رجل الشرطة المحافظة على أملاك الدولة وأموالها بصفة عامة والمحافظة على ما لديه من عدة وعهدة عسكرية بصفة خاصة وكذلك الوثائق السرية وغير السرية التي تقع تحت يده بحكم عمله أو بسببه .

وعهدة الشرطة كثيرة مثل الزي العسكري وملحقاته من رتب ونياشين ، وكذلك عتاد الشرطة كالأسلحة والذخائر وكل ما يحيط برجل الشرطة أثناء الخدمة في داخل جهاز الشرطة وخارجه .

وتتحقق جريمة إساءة الاستعمال والتسبب في إتلاف أو فقد أموال عامة أو وثائق إذا صدر من رجل الشرطة ما يلي :

١- إذا خالف الأسلوب الصحيح للاستعمال مثل الأوامر والتعليمات سواء المكتوبة أو الشفوية .

---

(١) الفقرة (س) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة (١٤) من المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

٢- إذا خرجت الأشياء المعهودة إليه من حيازته وسيطرته وبغض النظر عن معرفته أم لا.

٣- إذا هلكت الأشياء التي في عهدته سواء كان هلاكاً جزئياً أم كلياً ، أو أصبحت غير صالحة للانتفاع ، سواء كان بصورة دائمة أو مؤقتة .

ويعاب على النص الوارد في قانون ولائحة شرطة دبي أن المشرع قد اكتفى بسبب الإهمال أو بالقصد إتلاف الملابس والعدة والاعتدة الصادرة له أي العهدة الفردية دون أي أموال وأعتدة أخرى وهذا قصور في النص .

ويعد الفقد والإتلاف سواء أكان إهمالا أو قصداً وعدم الإبلاغ عنها في العمل الشرطي جريمة انضباطية يقع مرتكبها تحت طائلة العقوبات الجسيمة لأن عواقبها وخيمة ، فلو فقد رجل الشرطة سلاحاً وبه ذخيرة فقد يقع هذا السلاح في يد من لا يحسن استعماله أو في يد خارج على القانون ويتم ارتكاب جرائم جنائية به. وكمن يفقد الزي الشرطي فيتم استخدامه من قبل من لا يحق له حيازته أو استعماله أو أن يفقد وثائق رسمية بها معلومات سرية تخص العمل الشرطي ، وقد تتوقف نتيجة قضية من القضايا الخطيرة على هذه الوثائق ، فإن فقدها أو إتلافها يؤدى إلى ضياع القضية مما يؤدى بطبيعة الحال إلى عدم تمكن جهاز الشرطة من الاستمرار في القضية أو عدم تمكن السلطة القضائية من السير في إجراءات التحقيق والمحاكمة.

فمن الواجب على رجل الشرطة كذلك المحافظة على الأموال العامة وممتلكات قوة الشرطة ودوائر الإمارة ووزارات الدولة ، فلا يستقيم القول ابتداء أن يصدر من رجل الشرطة أي تصرف أو سلوك يؤدى بالعبث بممتلكات الدولة .

الموضوع الخامس
ارتكاب فعل تغيير الحقيقة في المحرر الرسمي

نظم أو ساعد أو حرض على تنظيم تقرير أو قيد كاذب في أي مستند أو سجل رسمي أو حذف أو ساعد أو حرض على حذف أي قيد أو تقرير في أي مستند أو سجل رسمي.[1]

رجل الشرطة لابد أن يكون أمينا في عمله تجاه نفسه وإدارته والجمهور، فبحكم طبيعة العمل الذي يقوم به وخاصة إذا كان من صميم عمله كتابة التقارير أو الإدلاء ببيانات أو معلومات عن أي عمل يمس الشرطة بصفة خاصة ويمس الغير بصفة عامة، فلا يجوز له أن يقوم بالتزوير في البلاغات الجنائية أو الإدلاء ببيانات غير صحيحة عن جريمة هو شاهد عليها مثلا.

ويتحقق وقوع هذه الجريمة من رجل الشرطة إذا توافرت الأفعال التالية:

١- إذا قدم أو أدلى ببيانات غير صحيحة.

٢- إذا امتنع أو تأخر عن الإدلاء بالبيانات الصحيحة.

٣- إذا ترتب على ذلك تقاضي أموال دون وجه حق.

٤- التقديم أو الإدلاء سواء كانت كتابة أو شفاهه ببيانات غير صحيحة في السجلات أو الوثائق.

٥- حذف أو أضاف بيانات غير صحيحة أو مضللة في الأوراق الرسمية.

٦- ساعد أو حرض على تنظيم تقارير في مستندات أو سجلات رسمية.

٧- ساعد أو حرض على حذف تقارير من المستندات أو السجلات الرسمية.

---

(١) الفقرتان (ك) (ر) من المادة رقم (١٠) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرتان (١٨) (١٩) من المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

حصرا المشرع الجريمة الانضباطية على من نظم أو حذف أو ساعد أو حرض وبهذا يريد الشارع أن لا يدع ثغرة للإفلات من العقوبة ، وكذلك نص على أن يكون التزوير في قيد وفي أي مستند أو سجل رسمي ، فالمشرع هنا يريد أن يحيط بجميع المستندات والسجلات الرسمية بكافة أشكالها ، ولكن يؤخذ على الشارع أنه لم ينص على الإدلاء بالمعلومات أو البيانات غير الصحيحة شفاهه وإنما اكتفي بالعملية الكتابية .

الفرع الثاني
مخالفة قواعد الضبط والربط العسكري

واجبات رجل الشرطة داخل نطاق العمل كثيرة ومتنوعة ولعل من أهم هذه الواجبات الانضباط والالتزام والطاعة وبذل كل الجهد لأداء الواجب والتعاون مع الزملاء وعدم إفشاء الأسرار وغيرها.

ولا شك أن مخالفة هذه الواجبات ترتب العديد من المسؤوليات، ونسعى من خلال هذه الدراسة إلى تبيان بعض صور مخالفة هذه الواجبات، وبالتالي أطلق عليها (مخالفة قواعد الضبط والربط العسكري)، وقد قسمنا هذا الفرع على النحو التالي:

الموضوع الأول : عدم إطاعة الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه.

الموضوع الثاني: عدم الظهور بالمظهر اللائق.

الموضوع الثالث : كتمان الديون عند الطلب.

الموضوع الأول
عدم إطاعة الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه

من عصى قصداً أي أمر مشروع صادر له ممن يعلوه رتبة . [١]

تقتضي طبيعة العمل في المرافق العامة تقسيم الوظائف فيها إلى مراتب أو درجات يعلو بعضها بعضا يشغلها مرؤوسون ورؤساء حتى تنتهي إلى الرئيس الإداري الأعلى، وهذا من شأنه أن يجعل للرئيس الإداري سلطة على مرؤسيه ، يتعين على المرؤسين احترامها والخضوع لها [٢] .

فمن أهم الواجبات التي يجب على رجل الشرطة مراعاتها أثناء العمل عدم مخالفة الأوامر، والعمل على السمع والطاعة، فهذا المجال تمليه طبيعة العمل الأمني ، فواجب الطاعة للسلطة الرئاسية ليس الهدف منه تحقيق ميزة شخصية للرئيس وإنما هي لصالح الجهاز ولصالح هيئة الشرطة ، لان الرئيس مسؤول عن عمله وعن عمل مرؤوسيه فمن واجبه قيادة مرؤوسيه والسيطرة على الجهاز الموضوع تحت قيادته وكذلك الإشراف والمتابعة ، لذلك تعد الطاعة الركيزة الأساسية لكل نظام إداري ، فقوة الشرطة يحكمها تسلسل عسكري ، فالأمر القانوني الصادر عن الضابط الأعلى الموجه إلى الضابط الأقل رتبة أو إلى ضابط الصف واجب الطاعة ومخالفته تعرض المخالف للجزاء [٣] .

---

(١) الفقرة (م)من المادة رقم(١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦والفقرة (١٣) من المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

(٢) الدكتور محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٠٥.

(٣) جمال الدين حجازي، تأديب أعضاء الشرطة، مرجع سبق ذكره، صفحتي ٢١،٢٢

أولاً : العصيان والتمرد:

وعدم الطاعة الذي نحن بصدده هو العصيان الناشئ من المرؤوس للرئيس بشكل فردي ، بمعنى أن هذه الجريمة تتحقق إذا خرج فردُ واحد عن الطاعة ولكن إذا زاد العصيان وأصبح عصياناً جماعياً ، واتسعت رقعته وازدادت خطورته لا تمس فقط حسن سير المرفق وانتظامه بل تمس الصالح العام ، وهذا العصيان والتمرد على الرئيس أو مجلس الإدارة يدخل في دائرة الإضراب . فالإضراب معناه اتفاق اكثر من موظف على التوقف عن العمل لغرض إجبار الإدارة أو رب العمل على الاستجابة لمطالب مهنية [1] .

وبسبب خطورة الإضراب ومساسه بمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، لذا اهتمت التشريعات في الدول المختلفة بتنظيمه ووضع المبادئ الضابطة له ، وقد اختلف موقفها في هذا الصدد ، فالبعض حرم الإضراب بصفة عامة ودون تقييد ، بينما اكتفى البعض الآخر بوضع أحكام لتنظيمه بما يوازن بين الحق في الإضراب كمبدأ من المبادئ الديمقراطية وضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد كأحد المبادئ الضابطة لسير المرفق العام [2] .

فالطاعة الرئاسية واجبة وناجمة من طبيعة التنظيم في الوظيفة ، ومن الآثار الناتجة عن المؤسسة التي من ضروريات نظامها الخضوع الرئاسي ، ويتحقق كذلك بمناسبة الأوامر الصادرة يوميا من الجهات العليا والتي يستوجب على المرؤوسين تنفيذها أثناء الخدمة [3] .

---

(١) الدكتور عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٣ ، صفحة ١٦٧.

(٢) الدكتور أنور أحمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٨٥.

(٣) الدكتور عاصم أحمد عجيلة ، طاعة الرؤساء وحدودها ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٠.

ثانياً : شروط الطاعة:

ويتبين من هذا النص أنه يلزم لقيام المسؤولية الانضباطية عن عدم طاعة أمر من هو أعلى رتبة توافر الشروط الآتية :

١- أن يكون هناك أمراً مشروعا وذلك على التفصيل التالي :

أ- أن يكون متعلقا بالخدمة ، والحكم على الأمر بكونه متعلقا بالخدمة من عدمه يكون بالرجوع إلى الغاية المقصود تحقيقها فإذا كانت تتعلق بالخدمة أو بالشرطة فالأمر مرتبط بالخدمة ، وعلى المرؤوس أن ينفذه وإلا ارتكب جريمة عدم طاعة الأوامر ، ولذلك يكتفي في تعريف الأمر المتعلق بالخدمة بأنه ذلك الأمر الذي لا يعتبر أمراً بأداء خدمة خاصة (١) .

ب- أن يكون متفقا مع أحكام القانون ، الأمر لا يكون مشروعا ولو تعلق بالخدمة إذا كان مخالفا لأحكام القانون ، فلا يعتبر الأمر مشروعا إذا كان تنفيذه يؤدى إلى مسؤولية المرؤوس جنائيا كجرائم الاعتداء على الحياة والجسم وحريات الأشخاص وأعراضهم .

جـ- دخول التنفيذ تحت واجبات من وجه إليه الأمر. وتحدد القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات واجبات رجال الشرطة على اختلاف درجاتهم وفئاتهم فكل أمر يتعلق بواجبات الشرطي يلزم تنفيذه وإلا ارتكب جريمة عدم إطاعة الأوامر ، وقد يكون الأمر قانونيا ولكن تنفيذه لا يدخل في واجبات من كلف به ومع استطاعته تنفيذه ، فان ذلك قد يوقعه في حرج ، كأن يكلف ضابط بعمل يقوم به شرطي عادة أو على العكس ، فمثل هذا الأمر لا يكون في الحقيقة ملزما مع ملاحظة أنه ليس للمرؤوس أن يرفض الأمر إلا إذا كان من الواضح الجلي أنه لا يختص بتنفيذه .

---

(١) الدكتور حسن محمد ربيع : المحاكمات العسكرية ، دبي ، كلية شرطة دبي ، ١٩٩١ ، صفحة ٤٠ .

٢- أن يكون الأمر صادراً من هو أعلى رتبة ، يمتلك الرئيس سلطة إصدار أوامر لمرؤوسيه بعمل شئ أو بالامتناع عن عمله ولمعرفة السلطة المختصة بإصدار الأوامر المختلفة يرجع إلى القوانين واللوائح والقرارات التنظيمية الخاصة بذلك ، ولتحديد الرئيس يرجع مبدئيا إلى رتبته العسكرية بالقياس إلى من صدر إليه الأمر، فإذا اتحدت الرتبة خضع الأحدث في الرتبة للأقدم فيها مع ملاحظة أن عبارة " ممن يعلوه رتبة " تشمل عموم الضباط والمرشحين [1] . والوكلاء وضباط الصف وكل شرطي تستدعى الظروف تسليمه بصفة مؤقتة مركزا ذا سلطة كمراكز ضباط الصف وهذا يعنى أن لكل رئيس مهما كانت درجته حق الطاعة على مرؤوسيه [2] .

والأصل أن تبعية المرؤوس للرئيس لا تقوم إلا في نطاق الوحدة النظامية التي يعملان بها ، فليس على فرد الشرطة واجب الطاعة لفرد شرطة أخر يعمل في وحدة أخرى لمجرد أنه يعلوه رتبه ، فواجب الطاعة لا يرتبط بتسلسل الرتب فقط وإنما أيضا بتبعية المرؤوس لرئيس في أمر يتعلق باختصاصاته أو سلطاته ، ويلاحظ أن يتعين أن يكون الأمر الصادر في شخص الرئيس الأعلى أثناء تأدية خدمته ، بمعنى أنه يكون مصدر الأمر يباشر فعلا الخدمة ويستوي بعد ذلك أن يكون الأمر قد صدر كتابة أو شفهيا أو بالإشارة أو بأي وسيلة أخرى .

٣- أن يمتنع المرؤوس عن تنفيذ الأمر القانوني الصادر إليه ممن يعلوه رتبة . والركن المادي المتمثل في الامتناع له صور متعددة أبسطها أن المرؤوس يأخذ موقفا سلبيا فلا يصدع لتنفيذ الأمر فيستوي بعدم تنفيذ الأمر أن يقوم المرؤوس بتنفيذ الأمر ناقصا أو سيئا .

---

(١) لم ينص قانون شرطة دبي على رتبة مرشح ، بينما لائحة شرطة دبي عرفت المرشح كل من تقل رتبته عن ملازم ثاني وتزيد عن وكيل .

(٢) الدكتور حسن محمد ربيع : المحاكمات العسكرية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٠ .

٤- أن يكون الامتناع عن تنفيذ الأمر عمدا . أي يجب التثبت من علم المرؤوس بعناصر الجريمة أي بصدور الأمر رئيس مختص وعلى وجه مطابق للقانون ودخوله في واجبات من صدر إليه ، بحيث إذا انتفي العلم بأحد هذه العناصر لا يكون المرؤوس مسؤولا عن جريمة عمدية ، وان كان من الممكن أن تقع هذه الجريمة بإهمال .

وغني عن البيان أنه يتعين أن يكون الجزاء المقرر للامتناع عمداً عن تنفيذ الأمر الصادر ممن هو أعلى رتبة أشد من عدم تنفيذه بإهمال [١] .

والطاعة التي نحن بصددها تحددهما جملة قيود أهمها :-

أ- طاعة الرئيس بحدود القانون فالموظف ملزم بواجب احترام مبدأ القانونية ويشترط توفر شرطين لإعفاء الموظف من واجب الطاعة :

الأول : أن يكون أمر الرئيس مخالفا للقانون على نحو واضح .

الثاني : أن يكون من شأن تنفيذه حدوث إخلال بسير المرفق [٢] .

ويذهب الفقه الفرنسي إلى أن واجب عدم طاعة الأمر غير القانوني يتفرع إلى حالتين :

الأولى : للسلطة التأديبية الحق في مجازاة الموظف في حالة رفضه طاعة أمر الرئيس وذلك إذا كانت حالة عدم الطاعة يشوبها نقص في شروطها يحول دون اعتبارها مستكملة لشروط حالة واجب عدم طاعة الأمر غير الشرعي ، ففي هذه الحالة فان الجزاء التأديبي يفرض تجاه موظف اقترف فعل عدم الطاعة غير المباحة .

والثانية : إذا نفذ الموظف أمراً غير مشروع على نحو واضح فإن السلطة التأديبية لها الحق أيضا في توقيع العقوبة باعتبار أن الطاعة المشوبة بهذا العيب

---

(١) الدكتور حسن محمد ربيع . المحاكمات العسكرية ، المرجع السابق ، صفحه ٤١ ومابعدها.

(٢) الدكتور محمد عبدالحميد أبو زيد ، طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٨ ، صفحة ٢٣١ وما بعدها .

يتعين ردعها [١] فإذا كان على الموظف طاعة أمر رئيسه إلا أنه يحظر عليه الالتزام بذلك إذا كان أمراً غير مشروع .

ب- ممارسة النقد البناء الهادف [٢] .

ج- لا يفترض العلم بالأوامر إلا بعد الإفصاح عنها [٣] .

د- حق الموظف في التظلم للرئيس الإداري [٤] أو رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الشعب أو تقديم شكوى للقضاء [٥] إلا أنه ليس له حق اللجوء للصحافة للتعبير عن شكواه .

هـ- حق الاستقلال بالرأي [٦] والحفاظ على الكرامة [٧] فلا تثريب عليه في إبداء رأيه صراحة أمام رئيسه مادام لم يجانب ما تقتضيه وظيفته من تحفظ ووقار حتى ولو كان رأيه مخالفا لرأي رئيسه [٨] ، أما الإخلال بالاحترام واللجوء إلى

---

(١) الدكتور / محمد عبد الحميد أبو زيد ، طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية ، المرجع السابق ، صفحة ٢٣٢.

(٢) قرار مجلس الانضباط العام(العراقي) رقم ٣٢ في ١٩٧٦/٣/١ ،بغداد،مجلة العدالة،العدد الأول،السنة الثانية،صفحة ٢٤٠ وما بعدها.

(٣) قرار مجلس الانضباط العام (العراقى) ، رقم ٩٩ ، في ١٩ / ٥ / ١٩٧٣ ، بغداد، مجلة العدالة ، العدد الثاني ، السنة الثانية ، ١٩٧٥ ، صفحة ٥٠٢ .

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ١٠٩٠ لسنة ٧ قضائية - جلسة ٢١/٥/ ١٩٦٣ ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، قاعدة رقم ١٦٤ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٦٧.

(٥) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٨٢٩ لسنة ٣ قضائية - جلسة ١٤/١٢/ ١٩٥٧ ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، قاعدة رقم ١٦٥ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٦٨.

(٦) الدكتور سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٧ .

(٧) الدكتور ثروت بدوي ، القانون الإداري ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٤ ، صفحة ٣٥٢ وما بعدها .

(٨) حكم محكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٤٨٠ لسنة ١٠ قضائية ، جلسة ١٥/٥/ ١٩٦٥، الموسوعة الإدارية الحديثة ، القاعدة رقم ١٦٢ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٦٦.

التحقير والتحدي واختلاق الوقائع والتمرد واتخاذ الشكوى ذريعة للتطاول على الرئيس والتشهير به فهذا إخلال بالواجب الوظيفي [1] والحقيقة أن الرئيس الإداري يستمد طاعة المرؤوس كحق له وواجب على الأخير في ضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد ، وما لم يقدم المرؤوس فروض الطاعة وواجبها إلى رئيسه بمناسبة أداء العمل ، فانه يتعسر على الأخير تماما أن ينجز مهامه الرئاسية والإشرافية [2] .

فالشاهد أن عصيان الأوامر المشروعة الصادرة عن الرؤساء في مجال العمل الشرطي ذا أهمية قصوى فمعظم العمل الشرطي قائم على إطاعة الأوامر وعدم مخالفتها ، فقوة الشرطة يحكمها تسلسل عسكري .

ففي النظم العسكرية ليس من الجائز الامتناع عن تنفيذ الأوامر متى كانت صادرة ممن يملكها وإنما يتظلم منها بالطريق الذي رسمه القانون ولو أتيح في النظم الشرطية لمن يصدر إليه أمر أن يناقش مشروعيته وسببه وان يمتنع عن تنفيذه متى تراءى له ذلك لاختل النظام وشاعت الفوضى [3] . فالأمر القانوني الصادر من الرئيس واجب الطاعة ومخالفته تعرض المخالف للجزاء .

---

(١) حكم محكمة الإدارية العليا المصرية ، طعن رقم ٤٨٠ لسنة ١٠ قضائية ، جلسة ١٥/٥/١٩٦٥، الموسوعة الإدارية الحديثة ، القاعدة رقم ١٦٣ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٦٧.

(٢) الدكتور عبد القادر الشيخلى ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٦٣ وما بعدها .

(٣) محمود على الركايبى ، شرح قانون هيئة الشرطة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢١٢ .

الموضوع الثاني
عدم الظهور بالمظهر اللائق

من حضر الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه وهو مرتدي ملابسه بشكل غير لائق أو متسخ أو هو في حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته [١] .

وينعكس هذا التأثير بطريقة مباشرة على مقدرته على اتخاذ قرار رشيد في عمله لوظيفة تعتبر القيافة من أهم مقومات نجاحها [٢] .

ولذا فإن قيافة رجل الشرطة أمر لا مراء فيه فالمظهر والاعتناء بالزي الشرطي من الأمور الضرورية لسير العمل الشرطي ، فعليه حلق ذقنه يومياً إذا كان النظام يجبر على ذلك أو تعديلها إذا كان عكس ذلك [٣] .

وكذلك تصفيف شعر الرأس بما يليق كرجل شرطة بعيداً عن التشبه بالغير، إلى جانب النظافة الجسمانية وإزالة الأوساخ والروائح الكريهة ، وليس من اللائق أيضا بأن يحمل رجل الشرطة حملاً في يده أو على رأسه أشياء تمس مظهره أو أن يأكل أو يشرب وهو واقف في الشارع أثناء تأديته العمل .

---

(١) الفقـرة (ب) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٢) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤

(٢) الدكتور عماد حسين حسن عبد الله، عملية اتخاذ القرار الشرطي، القاهرة ، رسالة دكتوراه ، أكاديمية الشرطة ، كلية الدراسات العليا، ١٩٨٦ ، صفحة ٤٠٤.

(٣) بصفة عامة في دولة الإمارات العربية المتحدة لا عقاب على إعفاء اللحية في جهاز الشرطة وإنما يلزم من يعمل من رجال الشرطة في سلك التدريب الميداني في الكلية حلقها ويجبر الطالب في الكلية على حلق اللحية خلال سنوات الدراسة ، ورفض البعض من رجال الشرطة حلقها ليس اتباعاً للسنة وإنما هي من العادات والتقاليد الذي يرفض البعض المساس بها.

حالات المظهر غير اللائق:

ولمجازاة رجل الشرطة بجريمة عدم الظهور بالمظهر اللائق يكون في الحالات التالية :

١- إذا كان مظهر رجل الشرطة غير لائق خلال ارتدائه للزي العسكري .

٢- إذا كان مظهره غير لائق أيضاً وهو في زيه العادي والتي تقتضي ظروف عمله ارتدائه.

٣- إذا كان مظهره غير لائقَ حتى ولو كان خارج نطاق المرفق.

٤- إذا ارتاد الأماكن والمحلات التي تحط من قدر وهيبة الشرطة وهو يرتدي الزي العسكري.

٥- إذا كانت حالته المظهرية غير سوية سواء بشخصه أو بعدته .

٦- عدم ارتداء الزي العسكري وفقاً لما تقرره الأوامر والتعليمات .

ونرى أن إضافة عبارة " حضر الاستعراض " في قانون شرطة دبي وفي اللائحة التنفيذية لشرطة دبي لم يضف أي جديد حيث أن حضور الاستعراض يعتبر ضمن أداء الواجب، أما عبارة " وهو في حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو ملابسه " فقد فرقت بين الاعتناء بالملبس والمظهر الشخصي والذي يتمثل في تصفيف شعر الرأس والاعتناء بالذقن وقص الأظافر والنظافة الجسمانية .

فالمظهر الخارجي لأي فرد في المجتمع يعكس المحيط الذي يعيش فيه وترعرع به ، فمن الواجب على أي موظف عام أن يرتدى زيا يليق بمكانته الوظيفية إلى جانب أن يكون هذا الزي على درجة عالية من النظافة ، فالمواطن عندما يرى رجل الشرطة لا يعرف ما إذا كان هذا الشرطي ذكيا أو غبيا ولا يدرك إن كان مثقفا أو جاهلا ولا يدري إن كان لطيفاً مرحاً أو فظاً غليظ القلب أو فصيحاً أم تمتاما . إن رجل الشرطة أمام المواطن كالصندوق المغلق لا يعرف ما به ولا يدرك قيمة محتوياته ولكنه يرى

أمامه هيكلا جسديا قائما ، فان كان هذا الهيكل نظيفا حسن المظهر مهندم الزي فان الانطباع الأول الذي سينطبع في نفسه احترام هذا الشخص الواقف أمامه والنظر إليه بعين التقدير والإكبار ، أما إن كان الشكل زريا والهندام مضطربا والمظهر سيئا فإن الانطباع سيكون بالعكس مهما كانت حقيقة المضمون ومهما اتصف هذا الشرطي بهذا المضمون أو حاول إظهاره فيما بعد من صفات الثقافة والذكاء والفصاحة واللطف والمرح ، فالانطباع الأول يترك أثره في النفس مهما بذل من جهد لإزالة آثاره (١).

وبما أن عمل رجل الشرطة يتطلب ظهوره من مرة لأخرى أو تواجده وبقاؤه في الطريق العام أو الأماكن العامة كان مظهره الخارجي هاما لإعطاء انعكاس جيد له وللعمل الذي يؤديه ، لذلك نجد أن المؤسسات الأمنية تهتم اهتماماً كبيراً بالمظهر الخارجي لرجالها لما يعكسه ذلك في نفوس المواطنين ، وبالطبع فإنه ليس هنالك قاعدة واحدة لتنطبق على كل رجل شرطة فيما يختص بمظهرة الخارجي ، إلا أن رجل الشرطة نفسه هو الذي يلعب دوراً في ذلك المظهر مما يقوّم به وحدته أو الجهاز الشرطي (٢).

هذا كما لا يجوز لأي فرد في جهاز الشرطة تغيير نوع الزي المقرر له أو إحداث أي تعديل أو تبديل فيه ما لم يصدر إليه أمر رسمي بذلك (٣).

---

(١) يحيى المعلمي ، خلق رجل الأمن العربي ، آراء في الإعداد النموذجي لرجل الأمن ، أبحاث الحلقة العلمية الثالثة المنعقدة في مدينة الحمامات بتونس في الفترة ما بين ١٢ - ١٦ شعبان ١٤٠٤ هـ ، الرياض المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض ، ١٤٠٨ هـ - ١٩٨٨م ، صفحتي ٢٨ ، ٢٩ .

(٢) الدكتور فاروق عبد الرحمن مراد ، المعايير النموذجية المطلوبة لرجل الأمن ، الرياض ، المركز العربي للدراسات الأمنية ، ١٩٩٢ ، صفحة ١١٣ .

(٣) ياسر مصطفى الريماوي ، نظام الشرطة ، الكويت ، وزارة الداخلية ، الإدارة العامة لكلية الشرطة ، بدون تاريخ نشر ، صفحة ٣٠ .

الموضوع الثالث
كتمان الديون عند الطلب

إذا لم يبح حالة مديونيته إذا ما طلب منه ذلك . [(١)]

منتسب قوة الشرطة في دبي وفي دولة الإمارات العربية المتحدة بإمكانه مزاولة الأعمال التجارية والمضارية في البورصات والاشتراك في تأسيس الشركات وإلى غير ذلك من هذه الأمور التي يمكن أن يقوم بها أي شخص لا يحمل صفة الموظف العام . فلذلك إذا مارس رجل الشرطة أي عمل تجارى أو أي تصرف من التصرفات المالية ودخل بثقله في التعامل مع الشركات الخاصة أو المصارف سواء المحلية منها أو الإقليمية أو الدولية فيضطر إلى اللجوء إلى عملية الاقتراض من البنوك لتدوير عجلة المعاملات التجارية ، فإذا لم يكن متمكنا من العمل الذي يقوم به أو أنه إذا وقع في مأزق مالي أو لأي سبب من الأسباب دعته إلى الوقوع في هوة الالتزام المالي وهنا سوف يكون أسير هذه المصارف مما يؤدى بطبيعة الحال إلى الإساءة لجهاز الشرطة وكرامة الوظيفة .

فقد اعتبر المشرع أن أي منتسب لقوة الشرطة وقع تحت طائلة الديون ولم يبين أو يوضح للقيادة حجم الديون أو الالتزامات التي عليه إذا ما طلبت القيادة منه ذلك ، عد ذلك جريمة انضباطية يعاقب عليها .

وعادة تطلب القيادة العامة لشرطة دبي هذا الطلب إذا كثرت الشكاوى على رجل الشرطة من أفراد الجمهور أو المصارف المالية أو الشركات التي يتعامل معها بصفته الشخصية ، فعدم الالتزام بوفاء الدين يؤثر على سمعة جهاز شرطة دبي .

---

(١) الفقرة (د)من المادة رقم(١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٤) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

فنرى أن لو كان هناك حظر على مزاولة الأعمال التجارية أو المضارية في البورصات وجعل عملية الاقتراض محدودة ومحصورة لما وقع رجل الشرطة تحت طائلة الديون. ولكن واقع الحال ينذر بالخطر فأغلب رجال الشرطة الذين يزاولون الأعمال التجارية أصبحوا واقعين تحت رحمة تلك البنوك والمصارف وبعض الأشخاص.

فنرى أيضا أن تجبر الجهة الرئاسية للدائن من رجال الشرطة على الوفاء بالدين في حالة امتناعه على أن تطلب الجهة الرئاسية من المدين أن يطلب قبول الوفاء عن طريق العرض الحقيقي (١) للدين .

ويعتبر الوفاء عن هذا الطريق تصرفا قانونيا بإرادة منفردة هي إرادة المدين الذي يعرض الوفاء حتى يتحمل من الدين وفوائده في حين يرفض الدائن استيفاء الدين دون مبرر فيكون من العدل أن يتم الوفاء جبراً على الدائن بإجراءات تقوم مقام الوفاء الفعلي ويترتب عليها ما يترتب على الوفاء الفعلي (٢) .

---

(١) يحق للمدين بعد اعذاره للدائن أن يعرض الوفاء عرضا حقيقيا على الدائن ، وهذه المسألة من المسائل الإجرائية التي ينظمها قانون المرافعات ، وإذا كان محل الالتزام مبلغا من المال أو من المنقولات التي يسهل نقلها فان العرض الحقيقي على الدائن يكون عن طريق المحضر الذي يقوم بعرض هذه الأشياء عرضا فعليا على الدائن . أما إذا كان محل الالتزام عقاراً أو منقولا من المنقولات التي لا يسهل نقلها ، فان العرض الفعلي على الدائن يكون بإنذاره على يد المحضر باستلام هذه الأشياء . ويصح العرض أثناء المرافعة أمام المحكمة دون اتباع الإجراءات السابقة بشرط أن يكون الشخص الموجه إليه العرض حاضراً في الجلسة التي يتم فيها عرض الوفاء . راجع الدكتور عبد الخالق حسن احمد ، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الجزء الثاني ، أحكام الالتزام، دبي ، كلية شرطة دبي، الطبعة الأولى ، ١٩٨٩، صفحه ٢١ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية طعن رقم ٦٣٧، لسنة ٩ قضائية جلسة ١٩٦٧/٦/١٧، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء ٢٢ ، قاعدة رقم ٥٣٦ ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٩٦٦ .

ومن هذا المنطلق حرص المشرع على إلزام رجل الشرطة البوح عن حالة المديونية إذا ما طلب منه ذلك وإلا عد مرتكبا لجريمة انضباطية .

ونؤيد ما ذهب إليه المشرع هنا في النص على هذه الفقرة في قانون ولائحة شرطة دبي وذلك من أجل تحقيق الانضباط وعدم تشويه سمعة جهاز الشرطة بسبب هذه التصرفات التي لا تتفق مع كرامة الوظيفة.

الفرع الثالث
عدم الانتظام في أداء العمل

يعد الانتظام في أداء العمل من أهم واجبات رجل الشرطة وهو ما يتطلب ضرورة التزامه بمواعيد العمل الرسمية ، وكذلك أداء ما يكلف به من أعمال ولو كان في غير أوقات العمل الرسمية لأغراض القانون يعتبر منتسب القوة في الخدمة على مدار الأربع والعشرين ساعة مالم يكن هناك سبب من الأسباب التي نص عليه المشرع بإعفائه من ذلك [1] .

وسوف نقسم هذا الفرع على النحو التالي:

الموضوع الأول : التخلف عن الحضور.

الموضوع الثاني : الغياب.

الموضوع الثالث : الفرار من الخدمة .

الموضوع الرابع : التمارض .

---

(١) الفقرة الأولى من المادة (١١) من لائحة الشرطة التنفيذية .

الموضوع الأول
التخلف عن الحضـور

تخلف عن الحضور للاستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته في الوقت والمكان المحددين . [1]

التخلف عن الحضور يعني تأخر رجل الشرطة عن الحضور إلى مقر عمله واستلام واجبه المكلف به ، ويختلف الغياب عن التخلف ، فالغياب يكون أقله يوم بينما التخلف قد يكون دقائق أو ساعات ، ولا يعني ذلك أن عقاب التخلف أبسط من الغياب إذا كان بغير عذر، فقد يسبب هذا التخلف عن وقوع أمر محظور، كمن يتخلف عن الحضور إلى مكان الجريمة فتزال آثارها وتطمس معالمها .

وتقع هذه الجريمة إذا كان التخلف عن الحضور في الحالات الآتية :

١- إذا تخلف عن الحضور بعمد أو بغير عمد.

٢- سواء كان التخلف في الوقت المحدد أو المكان المحدد .

نص المشرع على التخلف عن الحضور للاستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته . وهنا يتبادر للذهن سؤال وهو لماذا فصل المشرع الحضور للاستعراض عن استلام الواجب ؟ مع العلم أن حضور الاستعراض لا يكون إلا ضمن الواجب المكلف به في الوقت والمكان، فإذن عبارة "حضر الاستعراض" زيادة لا فائدة منها في القانون واللائحة.

---

(١) الفقرة (ج) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٣) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

الموضوع الثاني

الغيـــــــاب [1]

تغيب بدون إجازة . [2] ولا يجوز لأحد منتسبي القوه أن ينقطع عن العمل إلا في حدود الإجازات المقررة في هذه اللائحة بعد التصريح له بها . [3]

ويختلف فعل الغياب عن التخلف عن الحضور ، فالغياب هو ترك رجل الشرطة المكان اللازم تواجده فيه أو عدم حضوره إليه في الوقت المقرر بغير إذن وبعض التشريعات تسمى الغياب الانقطاع عن العمل ، ويكون الغياب بدون إجازة اعتيادية أو مرضية .

فأهم واجب وأول فريضة على الموظف العام أن يؤديها بناء على علاقة الوظيفة العامة والانتظام في أداء واجبات الوظيفة المنوطة به في المواعيد الرسمية المحددة للعمل بمعرفة السلطات المختصة حيث يقوم الموظف العام بالأعمال المنوطة بوظيفته مع زملائه ورؤسائه في أداء الخدمة العامة أو العمل الإنتاجي العام الذي تقوم عليه وبسببه الوزارة أو المصلحة أو الهيئة أو المؤسسة التي يعمل بها إذ هو الغاية والهدف من وجود تلك الوحدة الإدارية التي التحق العامل بجهازها وهذه الغاية وذلك الهدف يتعين أن يتحقق دوما بواسطة العاملين بالوحدة الإدارية ومن نظامها الإداري بانتظام واضطراد ودون توقف ومعنى ذلك أنه إذا انقطع العامل عن عمله دون

---

(١) جاء في المعجم الوجيز ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية ، القاهرة، ١٩٩٠، صفحة ٤٥٨ ، غاب غيباً وغيبة وغيابا خلاف شهد وحضر.

(٢) الفقرة (ق) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (١١) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

(٣) المادة (٥٧) من لائحة الشرطة التنفيذية.

حصوله على إجازة مرخص له بها فإنه يكون قد أخل بأهم وأول واجب من واجبات وظيفته لإخلال ذلك بحسن سير وانتظام الجهة الإدارية التي يعمل بها أداء غاياتها وتحقيق أهداف وجودها مما يرتب مسؤوليته التأديبية حتى ولو كان له رصيد من الإجازات السنوية لأن الإجازة إنما تمنح - بناء على ما سبق - بناء على طلب العامل وموافقة جهة الإدارة وفقا لحاجات العمل ومقتضياته ومن ثم لا يسوغ لعامل أن ينقطع عن عمله وقتما شاء لحجة أن له رصيداً من الإجازات [(١)].

وانقطاع العامل عن عمله بعد تقديمه طلب التصريح له بإجازة خاصة بدون مرتب ودون انتظار لرد جهة الإدارة على طلبه بالموافقة يعد مخالفة تأديبية وكل مخالفة تأديبية يجب أن يقدر لها جزاء يتناسب مع جسامة الفعل ، فإذا زاد الجزاء جسامة عن الجرم المرتكب كان الجزاء معيبا بعيب عدم المشروعية فإذا كان العامل مقدم الطلب قد أحاطت به ظروف اجتماعية ونفسية شديدة الوطأة ألجأته إلى عدم انتظار الموافقة المذكورة فيجب أن يوضع في ذلك الاعتبار عند تقدير الجزاء الموقع عليه ، فإذا زاد الجزاء جسامة عن الجرم المرتكب كان الجزاء معيبا بعيب عدم المشروعية للغلو، وعدم وضع تلك الظروف القاهرة في الحسبان عند تقدير الجزاء الموقع على العامل يجعل الجزاء مستأهلا للإلغاء وإعادة تقدير جزاء أخف [(٢)].

ومسؤولية العامل عن الانقطاع عن العمل أو التأخير عن المواعيد الرسمية المقررة لممارسته لا تقوم إذا كان الانقطاع أو التأخير لأسباب لا يد للعامل فيها وانه بذل الجهد الكافي في سبيل الوصول إلى عمله ، وانتفاء مسؤولية العامل عن المخالفة

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية طعن رقم ٢٠١٥ لسنة ٣١ قضائية جلسة ٣/١٢/ ١٩٨٨م ، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، مرجع سبق ذكره صفحة ١٧٣.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية طعن رقم ٩٥٨ لسنة ٢٧ قضائية جلسة ١٦/١١/ ١٩٨٥ وطعن رقم ٣٦١٧ لسنة ٣٢ قضائية جلسة ٢٢/٤/١٩٨٩، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، صفحتي ١٧٧ ، ١٧٨ .

التأديبية المنسوبة إليه تستوجب انتفاء مسؤوليته عن الآثار التبعية لتلك المخالفة دون حاجة للبحث في قيام رابطة السبب بين تلك المخالفة وبين ما ارتأته جهة الإدارة كأثر تبعي لها [١].

وتتكون هذه الجريمة الانضباطية من ثلاثة عناصر:

١- يكون بخروج الشخص من وضع يكون خاضعا للأوامر والتعليمات تحت سيطرة رئاسته التنظيمية إلى وضع آخر لا يكون في مكنة السلطات الرئاسية التنظيمية السيطرة عليه وإخضاعه لأوامر وتعليمات.

٢- أن لا يكون الغياب في الأحوال المصرح فيها قانون بذلك لأنه متى كان الغياب مرخصا به قانونا كان الغياب مشروعا.

٣- توافر قصد الفاعل في هذه الجريمة الانضباطية التي تكشف الواقعة وملابساتها المحيطة بها [٢].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، طعن رقم ٢٣٨٥، لسنة ٣٣ قضائية، جلسة ١/٢/١٩٩٢م، قواعد وإجراءات التأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، صفحه ١٨٠.

(٢) جمال الدين سالم حجازي، موسوعة القضاء العسكري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، القاهرة، دار الحكيم للطباعة، ١٩٨٦م، صفحتي ٥٤٦، ٥٤٧.

الموضوع الثالث
الفرار من الخدمة

والمشرع هنا حدد المدة التي يعد فيها فرارا فكل فرد من أفراد الشرطة تغيب بلا إجازة لا تقل عن ٢١ يوما يعتبر فاراً من الخدمة ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على سنه أو بغرامة لا تزيد على ١٥٠٠ ريال [١] أو بهاتين العقوبتين ويفصل من الشرطة . [٢]

ونص المشرع أيضاً على انه يحرم من راتبه مدة غيابه كل منتسب للقوه ينقطع عن عمله أولا يعود إليه عند انتهاء إجازته مباشرة . [٣]

وقد عدل المشرع المدة التي يعد فيها فراراً بحيث أنهى خدمة من ينقطع من منتسبي القوة عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوما [٤] متصلة بغير إذن ويعتبر عندئذ فاراً من الخدمة وعند القبض عليه يحاكم أمام مجلس التأديب [٥] .

---

(١) بما أن قانون شرطه دبي قد صدر في ١٩٦٦ أي قبل قيام دولة الإمارات العربية المتحدة فكانت عملة إمارة دبي تسمى الريال وبعد قيام الدولة أصبحت العملة هي الدرهم .

(٢) المادة (٢٣) من قانون شرطة دبي .

(٣) المادة (٥٨) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٤) تعديل:تعدل أحكام الفقرة (ب)من المادة (٥٨) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ لتكون على النحو التالي: تنهى خدمة من ينقطع من منتسبي القوة عن العمل لمدة تزيد على الثلاثين يوما متصلة بغير إذن، ويعتبر عندئذ فارا من الخدمة، وعند القبض عليه يحاكم أمام مجلس التأديب المنصوص عليه في المادة (٦٤) من هذه اللائحة أوامر القوة ، الجزء الأول ، الرقم ٢٠٠٣/٤٠، ٢٠٠٣/١٠/١٩م

(٥) تنص المادة (٦٤) من لائحة الشرطة التنفيذية : على أنه " يجوز لقائد الشرطة بموجب هذه اللائحة أن يصدر أمراً بتشكيل مجلس شرطة عالي لمحاكمة أي ضابط فوق رتبة رائد ، كما يجوز له أن يشكل بموجب هذه اللائحة مجلس شرطه آخر شبه عالي لمحاكمه الضباط الذين تقل رتبهم عن رائد ويكون تكوين مجالس الشرطة على النحو التالي : =

موقفنا من الفرار من الخدمة :

لم يعد المجتمع الديمقراطي الحديث ينظر إلى الشرطة باعتبارها قوة عسكرية كما كان الأمر منذ قيام الشرطة فيما مضى حتى لا يكون احترام الجمهور لها قائما على الخوف وحتى لا تقوم معاملتها للجمهور على العنف ، ولهذا يتوالى حاليا في كل الدول انفصال الشرطة عن القوات المسلحة واستقلالها عنها استقلالا تاما بأنظمتها ووسيلتها في التنفيذ ، بل إن الشرطة أصبحت جهازا مدنيا في المجتمعات الديمقراطية تخضع لأنظمة خاصة بها تختلف تماماً عن الأنظمة التي تخضع لها القوات المسلحة وبهذا استقل رجل الشرطة بأزياء خاصة بهم ، بل إن رجال الشرطة المكلفين بالبحث عن الجريمة ومرتكبيها قد اكتسبوا صفة الضبط القضائي وبالتالي أصبحوا خاضعين بهذه الصفة للسلطة القضائية تحقيقاً للحيدة والعدالة ، ولم تعد الشرطة تعمل إلا في حدود مرسومة أقرتها أو أمرت بها القوانين،ضمانا لمشروعية تصرفاتها ودرأً لاحتمالات التعسف وسوء استخدام السلطة [١] .

= ١- مجلس الشرطه العالي. ويتكون هذا المجلس من خمسة ضباط من ذوى الرتب العليا وتسند رئاسة المجلس إلى القائد العام .

٢- مجلس الشرطه شبه العالي : ويتكون هذا المجلس من ثلاثة ضباط من ذوى الرتب العليا وتسند رئاسة المجلس إلى القائد العام أو من ينوبه .

يجوز في جميع الأحوال للمجالس الاستعانة بآراء الخبراء والمستشارين .

(١) الدكتور / محمد نيازي حتاته ، علاقة الشرطة بالجمهور وأثرها على الأمن العام ، مجلة الأمن والقانون تصدرها كلية شرطة دبي ، السنة الأولى ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٣ ، صفحة ٧٦ .

فنحن نذهب مع الرأي القائل إن رجال الشرطة يعتبرون من الموظفين المدنيين وتجري محاكمتهم لدى القضاء العادي وهم تابعون لوزارة الداخلية وتنطبق عليهم أحكام قانون الموظفين العام ولا يعتبرون عسكريين أفراداً كانوا أم ضباطاً [(١)] .

فلذلك فرجال الشرطة لا يعدون من الموظفين الذين يمارسون السلطة العامة بل هم من الموظفين المنفذين للأوامر التي تعطى لهم.

وكذلك رجال الأمن الداخلي يعتبرون من الموظفين المدنيين وتجرى محاكمتهم أمام القضاء العادي ، لذا لا يجوز خضوع رجال الشرطة للقضاء العسكري [(٢)] .

فلذلك فرجال الشرطة لا يعدون من الموظفين الذين يمارسون السلطة العامة بل هم من الموظفين المنفذين للأوامر التي تعطى لهم [(٣)] .

فالنص الذي أورده المشرع غير منطقي ، فقد ذكرنا أنفا أن الشرطة هيئه مدنيه نظامية ، فصفة المدنية غالبة عليها ، فغياب رجل الشرطة وانقطاعه عن العمل اكثر من ثلاثون يوما يعده القانون هنا فراراً من الخدمة ، والمشرع هنا لا يقصد بالخدمة الخدمة النظامية بل طوال خدمة العمل في الشرطة. فهو لم يهرب من خدمة نظامية كان مكلفا بها في حينه بل كان الانقطاع أو الغياب عاديا .وأغفل المشرع أيضا أنه لم يطلب من المنقطع عن العمل إبداء الأسباب أو الأعذار بل أصدر عليه حكما بالحبس أو الغرامة والفصل من الشرطة .

---

(١) حكـم محكمة النقض السورية -الغرفة الجنحية ٦٩ ، قرار ٢١٦ ، تاريخ ١٩٦٦/٢/١٠ ، المجموعـة الجزائية خلال ثلاثين عاما ١٩٤٩ – ١٩٨٠ ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، ١٤٠١ ، ١٩٨١ ، دار الأنوار للطباعة ، دمشق ، صفحة ١٢٣ .

(٢) حكم ممثل النقض السورية ، الغرفة الجنحية ، ١١٦ ، قرار ١٨٨٩، تاريخ ١٩٦٧/٧/٢٣ ، المرجع السابق ، صفحة ٧٢٣ .

(٣) حكـم محكمـة النقض السورية ، الغرفة الجنحية ، ١١٦ ، قرار ١٨٨٩ ، تاريخ ٢٣/٧/ ١٩٦٧ ، المرجع السابق ، صفحة ٧٢٣.

ولا نستطيع القول إن الانقطاع عن العمل بدون إذن أو عدم الرجوع إليه بعد إجازة مصرحة بها فراراً من الخدمة ، فالفرار لا يكون إلا في الحالات التالية :

١- للعسكري في الجيش .

٢- لمن يطبق عليه قانون الأحكام العسكرية .

٣- أثناء الخدمة النظامية .

فلذا فإن الفرار هو ترك رجل الشرطة المكان اللازم تواجده فيه أو عدم حضوره إليه بقصد التخلص من الخدمة العسكرية أو من تأدية خدمة مهمة [١] .

الموضوع الرابع
التمـــــــــارض

تمارض أو تصنع المرض بقصد التهرب من القيام بواجب وظيفته . [٢]

كل شخص معرض لأن يصاب بأي مرض أو وعكة صحية ، ولكن أن يدعي رجل الشرطة المرض بقصد التهرب من أداء الواجب الوظيفي مثل ادعاء رجل الشرطة إصابته بإصابات غير صحيحة أو ادعائه بالشكوى من إصابته بمرض يعجزه عن القيام بالعمل المسند إليه ويثبت عقب ذلك عدم صحة هذه الادعاءات .

وجريمة التمارض تؤدى إلى الانقطاع عن الخدمة ونموذجها انقطاع الجاني عن الخدمة واتخاذه الإجراءات القانونية المقررة للحصول على إجازة مرضيه من الجهة

---

(١) الدكتور حكمت موسى سلمان ، جرائم التخلف والغياب والهروب ، بغداد دار الشؤون الثقافية العامة ، ١٩٨٧م ، صفحة ٧٧ .

(٢) الفقرة (و) من المادة رقم (١٥) مـــن قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٦) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

الرئاسية التابع لها دون أن تتوافر به حالة المرض التي تسوغ هذا الانقطاع [١] .

ولتوافر هذه الجريمة يشترط عدة شروط تتمثل فيما يلي :

١- تصنع أو ادعاء المرض على خلاف الحقيقة.

٢- عدم التقيد بأوامر الطبيب أثناء العلاج ، مما يؤدي إلى بقاء رجل الشرطة خارج العمل فترة أطول .

٣- توافر سوء النية والتعمد في التصنع ، وعدم التقيد بالتعليمات الطبية للتهرب من القيام بالواجب الوظيفي أو التهرب من العمل ككل .

فظاهرة التمارض يجب القضاء عليها بجانب أسلوب فرض النصوص العقابية الانضباطية وبدراسة الظاهرة وإيجاد الحلول المناسبة لها . فالمتمارض الذي يلجأ إلى هذا الأسلوب فهو إما :

١- غير السوي فهو إذن غير جدي ولا يريد الاستمرار في العمل .

٢- متكاسل ويبحث عن الراحة .

٣- يتهرب من مواجهة المسؤولية التي على عاتقه .

فمثل هذا يجب أن يعاد النظر في وجوده في جهاز الشرطة لأنه أصبح عالة على الجهاز فيستحسن أن يُطلب منه تقديم استقالته بدلا من فصله لأن في الفصل حرمان لبعض حقوقه المادية .

---

(١) جمال الدين حجازي وحلمي عبدالجواد الدقدوقي ، موسوعة القضاء العسكري ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥٥٦ .

المطلب الرابع
الجرائم الانضباطية الأخلاقية

رجل الشرطة لا بد أن يكون قدوة للآخرين سواء لزملائه في الجهاز أو تجاه المواطنين والمقيمين في الدولة ، فمن واجبه حماية المجتمع من السلوك والتصرفات المشينة ، لذا فإن الواجب يفرض عليه بأن لا يتصرف تصرفا مخلا بكرامة أو سمعة وهيبة جهاز الشرطة أو القائمين عليه ، فلا يتصور أن يقوم رجل الشرطة بإلقاء القبض على مرتكبي الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة وهو يقوم بارتكاب نفس الجرائم ولا يتصور أن يقوم بمحاربة أماكن الفساد والرذيلة وهو يتردد عليها ، ولا يتصور أن يحارب رجل الشرطة الفساد الإداري من الرشاوى وهو يتعاطى ذلك ، وغير ذلك من الصور.

وهذا لا يكفي بل أن رجل الشرطة يحاسب حتى على التصرفات الصادرة من أحد أفراد عائلته سواء الزوجة أو الأولاد لأنهم جزء منه، ولذا تدارك المشرع الفرنسي ذلك حيث حظر على رجل الشرطة أيا كان وضعه الوظيفي من ممارسة أي نشاط من شأنه إهانة مرفق الشرطة أو الإساءة إليها ، وعلى السلطة المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية مصالح الشرطة عندما تقوم زوجة رجل الشرطة بأفعال وتصرفات قد تسبب إهانة لمرفق الشرطة [١] .

وسنعرض بعض الأفعال التي تمس الأخلاق وتمثل جريمة من الجرائم الإنضباطية ونقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول الجرائم الأخلاقية السلوكية.

الفرع الثاني: الجرائم الأخلاقية الماسة بالخلق والشرف أو الأمانة.

---

(١) المادة (٣٠) من الأحكام العامة التي تطبق على رجال الشرطة في أجهزة الشرطة الوطنية رقم ٦٥٤/٩٥ الصادر بتاريخ ٩/مايو/١٩٩٥

الفرع الأول
الجرائم الأخلاقية السلوكية

علم الأخلاق هو ذلك العلم الذي يبني الفضائل لتتبع والرذائل لتجتنب وهذا العلم يجعل صاحبه يتسم بالسلوك الحسن ، والأخلاق الفاضلة ، لا يغضب إلا حين الغضب ، ولا يسلك إلا كل مرغوب ومحبوب ، يلاحظ الناس ويقيم سلوكهم حسب علمه ومعرفته، وهذا واجب لكل إنسان يريد حياته سعيدة ومماته حميداً [(١)].

ونود أن نتطرق في هذا المبحث إلى الجرائم الأخلاقية التي لها صلة مباشرة بالعمل الشرطي ، وفي ضوء ذلك سوف نقسم هذا الفرع على النحو التالي :

الموضوع الأول : جريمة الاعتداء بالقول أو الفعل .

الموضوع الثاني: جريمة عدم إبداء التبعية بالقول أو السلوك .

الموضوع الثالث : جريمة عدم تقديم الاحترام اللائق

الموضوع الرابع: جريمة إحداث اضطرابات في الثكنة .

الموضوع الخامس : جريمة الإخلال بقواعد الضبط والربط .

---

(١) حمود ضاوي القشامي ، رجل الأمن والممارسة الإدارية ، الرياض ، الدار السعودية للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، ١٩٨١م ، صفحة ١٥١.

الموضوع الأول
جريمة الاعتداء بالقول أو الفعل

ضرب أو عامل بالعنف من هو أعلى منه رتبة . [1]

الاعتداء بالقول أو الفعل من أحد منتسبي الشرطة تجاه من يعلوه رتبة يعد مسلكاً أخلاقياً غير حميد ويتنافى مع أبسط قواعد الاحترام الواجب بين القائمين على هذه المهنة بالإضافة إلى لما يترتب عليه من إضعاف لهيبة الشرطة وروح النظام والضبط أو الطاعة للرؤساء فضلا عن الاحترام والواجب لهم .

فالاعتداء بالقول قد يكون بالذم والتحقير والقدح ، فالذم على ما عرفه قانون العقوبات السوري بأنه (نسبة أمر إلى شخص ينال من شرفه وكرامته) ويشترط أن يكون الأمر المنسوب واقعة محددة يمكن المجادلة فيها نفياً أو إثباتا على خلاف التحقير الذي يتضمن نسبة عيوب وأوصاف تنال من كرامة الإنسان واعتباره وقدره دون أن تكون محددة ، أما القدح (فكل ألفاظ الازدراء والسباب والتعابير التي تنم عن التحقير دون أن ينسب فيها ما يجرح الكرامة والاعتبار سواء كان محددا أم غير محدد). [2]

---

(١) الفقرة (ل) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (١٢) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

(٢) حكم محكمة النقض السورية ، الغرفة الجنحية ٨٦٧ ، قرار ١١٥٨، تاريخ ١٩٦٨/٥/٢٦ ، شرح قانون العقوبات الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١٤٨ تاريخ ١٩٤٩/٦/٢٢ معدلاً ومضبوطاً على الأصل لغاية عام ١٩٨٩ ، أديب الاستنبولي ، دمشق ، المكتبة القانونية ، الطبعة الثالثة ، الجزء الأول ، ١٩٩٤ ، صفحة ٥٧٨.

ويلزم لتحقيق وقوع هذه الجريمة الأمور التالية :

١- استعمال الضرب سواء باليد أو بأي أداة صلبة على جسم المعتدى عليه من رجال الشرطة .

٢- استعمال العنف على جسم المعتدى عليه بكافة الوسائل التقليدية وغير التقليدية .

٣- استعمال عبارات التهديد والوعد والوعيد تجاه من يعلوه رتبة .

٤- الدخول في الاشتباك مع زميل العمل سواء أكان يعلوه رتبة أو يقل عنه .

ومما لا ريب أن الاعتداء غير مقبول سواء بالقول أو بالفعل وسواء صدر من الأقل رتبة أو من الأعلى رتبة ، فاستعمال الضرب أو العنف بين الزملاء في الجهاز الواحد الذي من واجبه التفريق بين المتشاجرين أو منع الاعتداء وحماية المعتدى عليه فلا يصح ولا يستقيم شكلا وموضوعا أن يقع الاعتداء بين الأطراف في جهاز الشرطة وان حدث ذلك فذلك سلوك مشين في حقهم وحق الجهاز.

الموضوع الثاني
جريمة عدم إبداء التبعية بالقول أو السلوك

أبدى عن طريق القول أو السلوك عدم تبعيته لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة [١] .

إذا تصرف أحد رجال الشرطة تجاه رئيسه تصرفات يعرب فيه عن عدم تبعيته لهذا الرئيس سواء بالقول أو الفعل .

---

(١) الفقرة (ي) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (١٠) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

فالقول مثلاً كأن يقول لرئيسه بصوت مرتفع (افعل ما شئت فلا أبالي) ، وقد يكون بالفعل كمن يخرج من مكتب رئيسه ويغلق باب المكتب بقوة شديدة ، أو أن يستخدم يده بإشارة مبديا عدم تبعيته .

ومن الملاحظ أن هذه الصورة من الجرائم عدم إطاعة الأوامر تتفق مع الجريمة التي أوردها المشرع وهي عصى قصداً أي أمر مشروع صادر إليه ممن يعلوه ، رتبه . في تعبير لعدم الانصياع لأوامر صادرة ممن هو أعلى رتبة بالاستناد إلى عدم التبعية .

فعدم الطاعة هنا تتم بطريقه يظهر منها المرؤوس رفضه للسلطة عمداً .

وفي هذه الصورة لا يكفي مجرد الامتناع عن تنفيذ الأمر وإنما يلزم عمل إيجابي يدل على الإصرار سواء كان ذلك عن طريق القول أو السلوك .

ومن الملاحظ أيضاً أن هذه الجريمة يتوافر فيها شرط أن يكون هناك أمراً قانونيا صادرا من شخص الأعلى رتبة وأن يكون الأمر صادراً أثناء تأدية خدمة مصدر الأمر ، إلا أنها تفترق عن جريمة العصيان ، بأن يمتنع المرؤوس في تنفيذ الأمر وأن يأخذ الامتناع شكلا مستفادا منه أنه يمتنع عن تنفيذه إنكارا منه لسلطة الشخص مصدر الأمر . وهذا الشرط هو الذي يفرق بين هذه الجريمة وتلك ، فظاهر في هذه الجريمة أن المرؤوس يظهر تمرده على السلطة الرئاسية المتمثلة في شخص مصدر الأمر ، ثم يكون هذا التمرد عن طريق القول أو السلوك مما يبرر بالتالي تشديد مسؤولية المرؤوس ، وغنى عن البيان أن الركن المعنوي هنا دائما عمدي ، إذ أن الرفض بقول أو بفعل يفيد دائما العمد [١] .

ومما لاشك فيه أن إبداء عدم التبعية بالقول أو السلوك لمن يعلوه رتبة إلى جانب أنه من الجرائم التي تدخل في صلب المهنة إلا أنها لها صلة وثيقة بخلق الشخص الذي بدر منه ذلك التصرف . فالأخلاق الحميدة والصفات الحسنة تجعل

---

(١) الدكتور حسن محمد ربيع ، المحاكمات العسكرية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٤ .

من الشخص حليما وضابطا لأعصابه حتى يعي ما يقول ويفعل . إلا أنه بسبب الاحتكاك الذي قد يحصل بين الرئيس والمرؤوس في العمل قد يؤدى إلى استياء المرؤوس من الأمور التي يراها غير مناسبة للتصدي للواقعة ، والمشكلة محل التصرف . ويعبر رجل الشرطة بالقول أو السلوك بما يفيد عدم التزامه بالتبعية الرئاسية لمن يعلوه رتبة .

الموضوع الثالث
جريمة عدم تقديم الاحترام اللائق

لم يقدم الاحترام اللائق لمن يعلوه رتبه من أفراد الشرطة [1] .

تقديم الاحترام اللائق أمر واجب أدائه في العمل الشرطي ، حيث أن التحية جزء من العمل الشرطي وان كانت لها صفة شكلية ، فالأقل رتبه يؤدى التحية العسكرية لمن يعلوه رتبة في حالة إذا كان مرتديا زيا عسكريا .

ويؤدى التحية بالسلاح بالنوعين الأول إذا كان من رتبة نقيب وما دون وتكون التحية بالضرب على السلاح باليد اليسرى ويكون السلاح على جنبه الأيمن والثاني إذا كان المتقدم رتبته رائد وما فوق فتكون التحية بسلام السلاح أي وضع السلاح أمامه مع تقديم الرجل اليمنى قليلاً وملاصقة للرجل اليسرى. أما في حالة ما إذا كان الأقل رتبة لم يكن مرتديا زيا عسكريا وأمامه رتبة أعلى فالتحية تكون بالوقوف في حالة الانتباه .

وكذلك طريقة مخاطبة الأعلى رتبة لابد أن يكون بأدب واحترام دون تعد سواء كان ذلك كتابة أو شفاهه والالتزام بالقيم والأصول .

---

(١) الفقرة (ح) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٨) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

فجريمة عدم تقديم الاحترام اللائق يتم هنا إذا توافر أمران :

١- إذا لم يؤد التحية المطلوبة على الوجه الصحيح ، وكما هو مطلوب من رجل الشرطة أداؤها في مختلف الحالات .

٢- أن التحية العسكرية تكون لأي شخص عسكري ، وإن لم يكن مرتدياً زياً عسكرياً إذا كان ذو رتبة يعلو الشخص المؤدي للتحية ولا تكون التحية للشخص المدني وإن كان يعمل في جهاز الشرطة .

إن تأكيد المشرع على تقديم الاحترام اللائق كان أمراً ضرورياً للأسباب التالية :

١- فهو يحزم أبسط الأمور العسكرية التي قد يتهاون فيها البعض ولا يعيرها أي اهتمام بالتحية العسكرية .

٢- وتبادل التحية العسكرية بين الرتب المتفاوتة دليل الترابط والالتزام نحو جهاز الشرطة .

٣- وتبادل التحية العسكرية دليل على أن روح الضبط والربط العسكري متوافر إلى جانب عدم الاتجاه إلى التراخي ورفع الكلفة فيما بين الرتب .

الموضوع الرابع
جريمة إحداث اضطرابات في الثكنة

أحدث اضطرابا في الثكنة، أو في مركز الشرطة [١].

قيام رجل الشرطة بتصرفات تؤدى إلى إحداث اضطرابات ومشكلات بين أفراد الشرطة والزملاء في العمل يؤدى بطبيعة الحال إلى عدم الاستقرار الوظيفي

(١) الفقرة (هـ) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (٥) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

وبث الحقد والكراهية بين أفراد الشرطة.فالمشاجرة مثلاً أو خلق جو من المشاحنة أو عمل فوضى وإزعاج الآخرين وتعكير الجو العام في الثكنة أو مقر العمل كل ذلك يعد جريمة انضباطية يجعل مرتكبها يقع تحت طائلة المسؤولية الانضباطية .

ولا شك أن هذا سلوك شائن ولا ينبغي السكوت عليه ، هذا وان دل على شئ فإنما يدل على الإخلال في الضبط والربط في الشرطة ، ولذا فإننا نرى بتعديل النص الوارد في قانون ولائحة شرطة دبي بإلغائه والاستعانة بالنص الوارد في القرار الوزاري المصري ، ويكون النص على النحو التالي :

إحداث الاضطرابات في المعسكرات أو الثكنات أو الوحدات أو الأماكن التي يشغلها منتسبو القوة أينما وجدت .

الموضوع الخامس

جريمة الإخلال بقواعد الضبط والربط

ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة يعتبر أنه ارتكب مخالفة لحسن نظام وضبط الشرطة (١) .

الجريمة الإنضباطية التي تقع من رجال الشرطة أو من في حكمهم يعتبر سلوكا مضراً بحسن نظام الضبط والربط في الشرطة.

والضبط والربط هو حالة التنظيم والطاعة التي يتحلى بها الفرد أو المجموعة من الاستجابة التلقائية للأوامر والقوانين العسكرية في جميع الظروف وهي تشمل أيضاً

---

(١) الفقـرة (ش) مـن المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ ، والفقرة الأولى من المادة (٥) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

تـنـازل وتلاشـي الرغبـات الـفـرديـة مـن أجـل المجمـوع إلى الهـدف والخضـوع والاحـترام للسلطة العسكرية .

والضـبط والـربط العسـكري مـا هـو إلا امـتداد وتخصـيص للـنظام العـام في المجموعـات البشرية المنظمة ، واطاعـة الأوامـر العسكرية إطاعـة عميـاء دون المسـاس بملكة التصرف والابتكار التي تساعد على التنفيذ حتى لو اختلفت القيادة .

ويمكـن خلـق الضـبط والـربط داخـل المجموعـات العسـكرية بالـزعامة الرشـيدة والتدريب واستعمال السلطة القيادية في تفريد الجزاءات العسكرية ، والمكافأة وبغرس الثقة والمسؤولية في الأفـراد ، وبمـا أن الضبط والـربط يشـمل القـيام بالواجـب على الوجه الأكمل فإن خير وسيلة لغرسه في الفرد اللجوء إلى المنطق والإقناع [1] .

ويجمـع عبارة " الضبط والربط مقتضيات النظام العسكري " جامع واحد يخلص في التزام الفرد العسكري بمجموعة من الايجابيات والسلبيات تحت حصر إذ واجه بهـا المشرع مـا لم ينص عليه صراحة في قوانين واللوائح والأوامر العسكرية والتعليمات والقـرارات .... طالمـا أن مخالفـة هـذه الايجـابيـات أو مواكبـة تلـك السـلبيـات لابـد أن تؤدى إلى اختلال في درجة الكمال المنشودة في العمل العسكري [2] .

وحتى يتحقق وقوع هذه الجريمة يجب توافر الشروط التالية :

١- وقوع إخلال سواء بالقول أو بالفعل من رجل الشرطة .

٢- أن يكون هذا الإخلال ضارا بعملية الضبط والربط أو التقليل من مكانة هيئة الشرطة .

---

(١) مزمل سلمان غندور ، الوجيز في قانون الأحكام العسكرية ، أم درمان ، المطبعة العسكرية ، ١٩٧٢ ، صفحة ١٩ .

(٢) الدكـتور نبـيل عـبد الجليل أحمد ، تأديب العسكريين ، القاهرة ، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، بدون تاريخ نشر ، صفحة ٩١ .

٣- أن الإخلال سواء كان أثناء تأدية الخدمة أو في غير أوقات العمل الرسمية .

وتلجأ اغلب التشريعات الشرطية إلى صياغة مثل هذه النصوص في قوانينها لتغطية النقص التشريعي لعدم استطاعة المشرع حصر كافة الأفعال المضرة بالضبط أو الربط ومقتضيات النظام الشرطي ، ويكون هذا النص منفذا للسلطات الانضباطية في التكييف القانوني للواقعة .

ولا ريب أن الجرائم الانضباطية لم يتم حصرها إلى الآن ، ومن الناحية العملية هناك صعوبات وعقبات أمام التقنين الشامل لهذه الجرائم .

فمن عيوب هذا النص أنه عام فيندرج تحته أي جريمة انضباطية سواء أكانت بسيطة أو متوسطة أو جسيمة .

الموضوع السادس
استعمال القســـــوة

أساء الأدب مع فرد من الجمهور [(١)] .

لقد منح القانون لرجل الشرطة سلطات محددة في الأوقات العادية وسلطات واسعة في الأوقات الطارئة [(٢)] وأعطيت له هذه السلطات لمحارية الخارجين على

---

(١) الفقرة (ز) من المادة رقم(١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦والفقرة الأولى من المادة (٧) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

(٢) وتجدر الإشارة إلى أن إعلان حالة الطوارئ ، وإن كان يؤدى إلى التوسيع في سلطات الضبط الإداري، إلا أن ممارســة هذه السلطات يجب أن تتم وفقاً للنصوص المقررة لها وفي حدود هــذه النصوص ، على أن يكون ذلك كله على مسؤولية الإدارة التي تخضع لرقابة القضاء . ويتشــدد القضــاء الإداري عــادة عند مراقبة إجراءات الضبط الإداري المتخذ وفقا لقانون الطــوارئ ، وذلــك نظراً لمساسها الشديد بالحقوق والحريات ، راجع في ذلك الدكتور أنور أحمــد رســلان ، القانون الإداري السعودي ، الرياض ، معهد الإدارة العامــة ، ١٤٠٨هـ، صفحة ٢٨٠ .

القانون فقط وليس له استعمال القسوة على هواه على متى ما أراد أن يحقق مآربه . فاستعمال القسوة قد يقع على المشتبه به وعلى البريء ، حتى ولو ثبت إدانته فلا يجوز استعمال القسوة حياله ، وكذلك لا يجوز أن يستعمل رجل الشرطة القسوة مع أفراد الجمهور بالتصرف معهم بأسلوب سئ ومعاملة سيئة وبسط سطوته في دائرة عملة أو خارجها .

وتكون جريمة استعمال القسوة ثابتة في حق رجل الشرطة إذا أتى الأمور الآتية:

١- أن يصدر من رجل الشرطة ما يدل على استعمال القسوة سواء بالقول أو الفعل ينم عن عدم المعاملة الحسنة في غير الحالات المسموح بها قانوناً.

٢- أن تقع القسوة أو إساءة استعمال السلطة سواء تجاه عامة الناس أو المقبوض عليه أو الموقوف أو المحكوم عليه.

١- أن تقع هذه الجريمة سواء كان رجل الشرطة أثناء أوقات العمل الرسمية أو في غيرها مادام منتسباً لجهاز الشرطة .

فقد حرص المشرع أن يكون رجل الشرطة هادئ الطبع وان يتحلى بضبط النفس في كل الأوقات ويحافظ على كرامة أفراد الجمهور وإنسانيتهم وأن يتحاشى استعمال العنف معهم إلا في الحالات التي يستوجبها القانون باعتبار أن رجل الشرطة صديق الجمهور(١) .

وخلاصة القول نقول إن استعمال القسوة من قبل رجال الشرطة كانت في السابق حيث كان الاستعمار مسيطراً على غالبية الكره الأرضية ، فكان استعمال القسوة واستعمال العنف أمر غالباً. فاستخدمت الشرطة في مواجهة المعترضين على وجود الاستعمار وقمع المواطنين المخلصين .

---

(١) الفقرة الرابعة من المادة السابعة عشر من لائحة الشرطة التنفيذية .

وانطبعت لدى الجمهور أن الشرطة وسيلتها القسوة واستعمال العنف ولكن مع انتهاء عصر الاستعمار بدأت الشرطة تتجه في معاملتها للمواطنين وغيرهم اتجاها معاكساً وذلك بسبب ظهور مجاملات اجتماعية وإنسانية للعمل الشرطي فتغيرت النظرة السابقة بأن أصبح رجل الشرطة صديق لأي فرد من أفراد الجمهور.

واستعمال القسوة لا يولد إلا حقداً ويخلق جواً من الكراهية بين رجال الشرطة وبقية الفئات وبالتالي سوف تنعدم روح الاخوة والتعاون المنشود بين الجمهور والشرطة ، وتقع القطيعة بين رجال الشرطة وأفراد الجمهور، وبسبب هذه الوقفة من الجمهور تجاه الشرطة يتأثر الأمن والنظام في الدولة [١] ، وكذلك السجناء والموقوفون والمقبوض عليهم يجب أن لا يساء معاملتهم لأنهم إن كانوا مذنبين فسوف يلقون جزاءهم من قبل العدالة .

وهناك قناعة بأن جهاز الشرطة لن يستطيع تنفيذ المهام الموكولة له إلا بتعاون الجمهور وتوثيق الصلة معه، وهذا يتطلب تشييد جسور من الثقة بين جهاز الشرطة والجمهور، وكذلك العمل على إزالة الصورة القائمة عن جهاز الشرطة في أذهان الجمهور، لذلك كان من المهم أن يلم المواطن إلماما كافيا بطبيعة مهمة رجال الشرطة ونشاطهم [٢] .

---

(١) الدكتور محمد نيا زي حتاتة ، علاقة الشرطة بالجمهور وأثرها على الأمن العام، مجلة الأمن والقانون، دبي، كلية شرطة دبي، السنة الأولى ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٣ ، صفحة ٦٩.

(٢) الدكتور فاروق عبد الرحمن مراد ، المعايير النموذجية المطلوبة لرجل الأمن ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ٥٦ ، ٥٧ .

الفرع الثاني
الجرائم الأخلاقية الماسة بالخلق والشرف أو الأمانة

رجل الشرطة عليه أن يسلك في حياته العملية والخاصة سلوكاً مهذباً فلا يقترب من المحرمات كالسكر ولعب القمار وغيرها من المحرمات وكذلك عليه الالتزام باحترام الشعائر الدينية في الأماكن والمناسبات المحددة شرعاً ، وعدم الإخلال بالشرف أو الأمانة .

وفي ضوء ذلك سوف نتعرض إلي جريمتين من هذه الجرائم.

الموضوع الأول : السكر وحيازة المسكرات .

الموضوع الثاني: انتهاك حرمة شهر رمضان .

الموضوع الأول
السكر وحيازة المسكرات

سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق للقيام بالواجب عن طريق المشروبات أو المخدرات [(١)] .

عند قيام رجل الشرطة بأداء الواجب الوظيفي يجب أن يكون في كامل قواه العقلية . فلا يستقيم الأمر بأن يؤدى واجبه وهو لا يعي ما يقول أو يفعل أو أنه غير متماسك ويترنح في المشي يميناً وشمالاً ولا يمكنه التحكم في تحركاته وتصرفاته ، كل

(١) الفقرة (ع) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقـرة الأولى من المادة (١٥) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

ذلك بسبب أم الخبائث أي الخمر فكيف يستقيم أن يأتى رجل الشرطة إلى العمل وهو سكران ؟

ولا ريب أن الشريعة الإسلامية تحرم شرب الخمر لذاته سواء أسكر أم لم يسكر، وتعتبر جريمة الشرب من الحدود ويعاقب عليها بالجلد ثمانين جلدة ، وإجماع الفقهاء فيما عدا أبي حنيفة وأصحابه على أن ما أسكر كثيره فقليله حرام سواء سمى خمراً أو كان له اسم آخر [١] وأن شرب القليل من أي مسكر معاقب عليه ولم يسكر، ولكن أبا حنيفة يفرق بين الخمر وغيرها من المسكرات ، ويرى العقاب [٢] على شرب الخمر سواء أسكر أو لم يسكر ، أما ما عداه من المسكرات فلا يرى العقاب على تناوله إلا إذا أدى شربه إلى السكر فعلاً [٣] .

---

(١) وقد تنوعت أنواع الخمور والمسكرات في عصرنا تنوعاً وتعددت أسماءها عربية أو اعجميه فأطلقوا عليها البيرة والجعة والكحول والعرق والفودكا والشمبانيا ورد ليبل وبلاك ليبل وكمبارى وكونياك وغيرها من الأسماء وظهر في هذه الأمة الصنف الذي اخبر النبي صلى الله عليه وسلم عنهم بقوله " ليشربن ناس من أمتي الخمر يسمونها بغير أسمها " رواه أحمد، ويطلقون عليها مشروبات روحيه بدلاً من الخمر تمويها وخداعاً .

(٢) يقف قسم من الدول العربية موقف المتفرج من معاقرة أم الخبائث فلا تعاقب قوانينها الوضعية على معاقرتها وتسمح ببيعها علنا وتقدم في النوادي والفنادق والمطاعم والطائرات وتتقاضى عن بيعها الضرائب . ويقف قسم منها موقف المعارض بدرجات متفاوتة أعلاها التحريم المطلق وأوسطها التحريم المشروط وأدناها التحريم الدعائي أما التحريم المطلق فتطبيق الشريعة الغراء وتضع على مقترفها عقوبات شرعيه وأما التحريم المشروط فهي محرمه على المسلمين وحدهم لا على غيرهم من النصارى واليهود والسياح على مختلف أديانهم فهي تباع علناً وتقدم في الأماكن السياحية . أما التحريم الدعائي فتقرأ في الصحف والمجلات وتسمع في الإذاعات أنها محرمه ثم تجد الإقبال عليها شديداً ، راجع في ذلك محمود شيت خطاب ، الخمر ، دبي ، رسائل جمعية الإصلاح والتوجيه الاجتماعي ، الطبعه الثانية ، بدون تاريخ نشر ، صفحة ٢٠.

(٣) عبد القادرعوده، التشريع الجنائي الإسلامي ، القاهرة ، دار التراث ، الجزء الأول، ١٩٧٧، صفحة ٥٨١ .

وتناول الخمر تعطيل للعقل وهو لا يتفق مع واجب تحلي منتسب قوة الشرطة بالمسلك الوقور اللائق بكرامة العمل الشرطي .

ويقع رجل الشرطة تحت المساءلة الإنضباطية إذا ارتكب جريمة السكر وحيازة المسكرات إذا تحققت الأمور التالية :

١- إذا أصبح غير لائق مظهراً في أثناء العمل أو في غير أوقات العمل الرسمية .

٢ - إذا شرب أو تعاطى أثناء العمل أو غير أوقات العمل الرسمية .

٣- إذا أصبح غير قادر على ممارسة مهام وظيفته .

٤- إذا تلقى أو وافق على الحصول على مادة مسكرة أو مخدرة .

٥- إذا كانت في حيازته مشروبات مسكرة أو مواد مخدرة

اقتصر المشرع على اعتبار منتسب قوة الشرطة مرتكباً لجريمة انضباطية إذا حضر إلى العمل أو أثناء قيامه بالواجب الوظيفي سكران عن طريق المشروبات الكحولية أو مسطولا عن طريق المخدرات . أي أنه يفهم من النص أن أي منتسب لقوة الشرطة أتى إلى العمل وتنبعث منه رائحة المشروبات الكحولية وكان لائقاً للقيام بالواجب ولم يكن للشرب أي تأثير في مسلكه فلا يعد مرتكباً لجريمة انضباطية.

ولا ريب أن النص الوارد في قانون ولائحة شرطة دبي فيه قصور تشريعي لا يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية ، وكما ذكرنا أنفا أن الشرب محرم لذاته سواء أسكر أم لم يسكر، وأعتقد أن هذا النص قد أخذه المشرع في إمارة دبي من التشريع الشرطي الإنجليزي .

الموضوع الثاني
انتهاك حرمة شهر رمضان

ارتكب مخالفة بحق شهر رمضان الكريم [١].

شهر رمضان الكريم له قدسيته واحترامه فمخالفة تعاليم هذا الشهر ليس بالأمر الهين حتى ينتهك من غير خوف ولا وجل من رب العباد [٢] ، وهذا الشهر الذي قال عنه رب العزة في الحديث القدسي : الصوم لي وأنا أجزي به " [٣].

فالإفطار في رمضان علناً فيه امتهان مخل بالآداب الإسلامية ، وبالتالي فإنه يخالف الآداب العامة التي تقضي مراعاة شعور السواد الأعظم من المواطنين [٤].

ومن هذه الشعائر المجاهرة بتناول الأطعمة والأشربة في نهار رمضان ،

---

(١) الفقرة (ص) من المادة رقم (١٥) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ والفقرة الأولى من المادة (١٧) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤.

(٢) قال الله تعالى عز وجل " ومن يعظم حرمات الله فهو خير له عند ربه " قال جماعة من المفسرين "حرمات الله " ها هنا مغاضبه وما نهي عنه " وتعظيمها " ترك ملابستها ، قال الليث : حرمات الله مالا يحل انتهاكها وقال قوم الحرمات هي الأمر والنهي ، وقال الزجاج : الحرمة هاهنا المناسك ومشاعر الحج زمانا ومكاناً ، والصواب : أن " الحرمات " تعم هذا كله وهي " حرمة " وهي ما يجب احترامه وحفظه من الحقوق والأشخاص والأزمنة والأماكن فتعظيمها : توفيتها حقها وحفظها من الإضاعة ، والخروج من حرج المخالفة وجسارة الإقدام عليها بتعظيم الأمر والنهي خوفاً من العقوبة وطلباً للمثوبة راجع تهذيب مدارج السالكين ، الإمام ابن قيم الجوزية ، وهذبه عبد المنعم صالح العلي ، دبي ، وزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف ، بدون تاريخ نشر ، صفحة ٣١٥ .

(٣) رواه البخاري .

(٤) حكم محكمة النقض السورية ، الغرفة الجنحية ١٠٦ ، قرار ١٨٣ ، تاريخ ١٩٥٠/٤/٨ ، شرح قانون العقوبات الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١٤٨تاريخ ١٩٤٩/٦/٢٢ معدلاً ومضبوطاً على الأصل لغاية عام ١٩٨٩ ، أديب الاستنابولي ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٨٤٢ .

وتقع جريمة انتهاك حرمة شهر رمضان إذا أتى من الأفعال التالية ما يعد انتهاكاً :

١- إذا جاهر بالأكل أو الشرب أو التدخين في نهار رمضان.

٢- إذا انتهك هذا الشهر بإتيانه فعل المحرمات سواء بالنهار أو الليل علناً ، ولم يراع شعور السواد الأعظم من المسلمين .

وعندما أورد المشرع انتهاك حرمة شهر رمضان لم يكن قد صدر قانون العقوبات لإمارة دبي سنة ١٩٧٠م ، ولكن بعد صدوره كان من الأجدر حذف الفقرة الوارد في قانون شرطة دبي حيث نصت المادة (١٦٥) من قانون عقوبات دبي بأن " كل من نقض الصيام في شهر رمضان علنا يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر واحد أو بغرامة لا تزيد على ٢٥٠ ريال أو بهاتين العقوبتين معاً " .

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة لا يوجد مواطن غير مسلم فلا يستقيم القول بأن يقوم رجل الشرطة وهو المكلف بتطبيق وتنفيذ أحكام القانون أن ينتهك حرمة هذا الشهر الكريم [١] .

---

(١) فالذي يفطر يوما في رمضان متعمداً وهو صحيح الجسم قادر على الصوم من غير عذر فإنه لو قضى هذا اليوم بصوم يوم آخر من أيام السنة لا يجزئه عن ذلك اليوم صوم الدهر وكيف ذلك ؟ أن للأوقات شرفها ولها مكانتها عند الله فقد جعل الله لكل عباده وقتا لأنها تصادف وقتا له شرفه ومكانته ، فمن ترك صوم يوم في هذا الشهر من غير عذر فإنه قد فوت على نفسه شرفا عظيما لا يجده في غيره من الأشهر ، وأرباب الأعذار لا يحرمهم الله ذلك الشرف لعذرهم ، فالذين يستهترون في هذا الشهر ويستحلون حرمته ولا يطيقون صيامه فإنما هم قد فوتوا على أنفسهم شرفاً عظيماً ومن عاش حياته في ترف وملذة يعز عليه أن يصبر ساعات لله تزكو بها نفسه وتصفو لها روحه ويحسب أنه بذلك قد حقق لنفسه الراحة في الحياة، ولا يدرى أن الذين ينعمون في عاجل الحياة سيكون عليهم ترف النفس حسرة وقد أخبر الله عن فئة من أهل النار فقال " أنهم كانوا قبل ذلك مترفين " ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم " أ كثركم شبعاً في الدنيا أطولكم جوعاً يوم القيامة ؟ هذا هو عقاب الذين نسوا حقوق الله =

المبحث الثاني
الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية

سوف نبحث في هذا المبحث عن عنصرين من عناصر التأديب ،على أن تمثل الجزاءات العنصر الأول ، إلى جانب العنصر الثاني وهو تشكيل مجالس الشرطة التأديبية.

ويتضمن هذا المبحث مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول : الجزاءات .

المطلب الثاني : تشكيل مجالس الشرطة التأديبية .

المطلب الأول
الجزاءات

إذا كان الأمر بالنسبة للجرائم التأديبية تعذر وصعوبة حصرها فان الأمر جد مختلف بالنسبة للجزاءات التأديبية فقد حددها الشارع على سبيل الحصر، ولكن ليس معنى هذا التحديد أن الشارع قد حدد لكل فعل مخالف ما يقابله من جزاء واضعا حدا أدنى وحدا أعلى لكل فعل يكون إخلالا بالواجبات الوظيفية كما هو

= عليهم ، هذه هي عاقبة نسيانهم لله وجحودهم لحقه ، فمن استحل حرمة هذا الشهر فله الويل والثبور ، راجع الدكتور محمود إبراهيم الديك ، الصيام في المفهوم الإسلامي ، دبي ، مطابع البيان التجارية ، ١٤٠٥هـ ، صفحة ٣٢ .

الحال بالنسبة للجرائم الجنائية إذ يحدد المشرع في قانون العقوبات الجرائم ويحصرها سلفا ثم يحدد لكل جريمة عقوبتها.(١)

والسلطة التأديبية سواء أكانت رئاسية أم مجلس شرطة تأديبي تقوم بعمليتين مستقلتين أولاهما:التثبت من وقوع الجريمة التأديبية ونسبتها إلى رجل الشرطة محل التأديب،وثانيتهما تحديد الجزاء الملائم لهذه الجريمة من بين قائمة الجزاءات التي حددها الشارع ، ومؤدى ذلك أن السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة تتصل باختيار العقوبة المناسبة ، لذا لقد نص المشرع على فئات الجزاءات التي توقع على رجال الشرطة حيث أن هذه الجزاءات تعكس مدى خطورة الجريمة المرتكبة وما تحدثه من اضطراب وخلل في النظام العسكري.فاشتملت على جزاءات مماثلة للجزاءات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية كالفصل من الخدمة والخصم من الراتب والإنذار ،كما اشتمل على جزاءات ذات صفة عسكرية كالتجريد من الرتبة وخفض الرتبة والحرمان من الأقدمية والتأنيب والتأنيب الشديد والتأنيب علاوة على عقوبات مماثلة لعقوبات قانون العقوبات كالحبس والاعتقال والحجز والغرامة (٢) .

أولا: القبض على أفراد الشرطة : (٣)

إذا ارتكب أي فرد من أفراد الشرطة مخالفة لحسن نظام وضبط شرطة دبي، فيجوز إلقاء القبض عليه من قبل أي فرد من أفراد الشرطة يعلوه رتبة وتوقيفه في مركز الشرطة أو في معتقل خاص ينتجه التحقيق .

---

(١) الدكتور محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٣٥ .

(٢) الدكتور جوده حسين محمد جهاد ، المحاكمات العسكرية ، الطبعة الأولى ، كلية شرطة دبي ، ١٩٩٧، صفحة ١٩ .

(٣) المادة (١٧) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م. والمادة (٦٠) من لائحة الشرطة التنفيذية لشرطة دبي.

ويشترط فيما تقدم أن لا يقبض على أي ضابط صف لأجل مثل ذلك الجرم دون موافقة قائد الشرطة،وان لا يقبض على أي فرد من أفراد الشرطة ذي رتبة أعلى من رتبة ضابط صف دون موافقة سمو الحاكم .

وكذلك اشترط المشرع أن لا يقبض على أي ضابط ذو رتبة عالية دون موافقة سمو الحاكم .

ثانياً : إيقاف أفراد الشرطة عن العمل . [١]

يجوز لقائد الشرطة أن يأمر بإيقاف أفراد الشرطة، الذين يتهمون بارتكاب فعل أو ترك معاقب عليه بموجب أحكام أي قانون يكون معمولا به في دبي عن العمل وذلك لنتيجة محاكمتهم،وإذا انتهت المحاكمة بحبس أي فرد من أفراد الشرطة لأية مدة كانت،فيجوز فصله بأمر قائد الشرطة.

ثالثاً : التحقيق في التهم : [٢]

يقوم قائد الشرطة أو أي ضابط شرطة من ذوي الرتب العالية فقط بالتحقيق في صحة التهم بارتكاب المخالفات ، وللمحقق إذا رأى أن المتهم مذنب ، أن يفرض عليه واحدة أو اكثر من العقوبات التالية [٣] :

أ - الفصل من الخدمة بشرط أن يخضع هذا الحكم لتأييد سمو الحاكم.

ب - خفض الرتبة.

ج- الحرمان من الأقدمية.

د- الاعتقال لمدة لا تزيد عن ١٤ يوما.

هـ- الغرامة بما لا تزيد عن ٢٥٠ درهما.

---

(١) المادة (٢٠) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م .

(٢) المادة (١٦) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م.

(٣) المادة (١٥) من قانون شرطة دبي ، والمادة (٦٣) من لائحة الشرط التنفيذية .

و- خصم الراتب والعلاوات لمدة لا تزيد على ٣٠ يوما [١].

ز- التأنيب الشديد.

ح- التأنيب .

رابعاً : مسؤولية أفراد الشرطة في أن يحاكموا بموجب أحكام القوانين الأخرى خلاف أحكام هذا القسم [٢]

إذا اتهم فرد من أفراد الشرطة بترك أو بارتكاب فعل يشكل جرما بموجب قانون الشرطة أو بموجب أحكام أي قانون آخر معمول به في دبي، فان إعلان براءته أو إيقاع العقوبة عليه ، لا يعفيه من طائلة المسؤولية في أن يحاكم، ويعاقب إذا وجد مذنبا ، من قبل المحكمة المختصة على نفس الفعل أو الترك بموجب ذلك القانون الآخر.

خامسا: حالات خاصة لقائد الشرطة:

ويشترط فيما تقدم أنه لا يجوز إلا لقائد الشرطة فقط أن يجري المحاكمة في مثل تلك التهم،وذلك في أية حالة من الحالتين التاليتين :

أ - حينما يكون المتهم فردا من أفراد الشرطة برتبة ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو مفتش .

ب- حينما يرى أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية يقوم بالتحقيق في صحة تهمة أن الجرم يتطلب أية عقوبة من العقوبات التالية :

١- الفصل .

---

(١) الفقـرة (و) معدلـة ، أوامر القوة الجزء الأول ، رقم ٢٠٠٤/١٤ ، الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١١م .

(٢) المادة (١٩) من قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م. والمادة (٦١) من لائحة الشرطة التنفيذية لشرطة دبي.

٢- الاعتقال .

٣- التغريم بما يزيد على ١٠٠ ريال .

وفي هذه الحالة على المحقق أن يحيل القضية للمحاكمة من قبل قائد الشرطة.

وإذا رجعنا إلى لائحة العقوبات نلاحظ أنها تضم نوعين من الجزاءات الانضباطية.

النوع الأول :

جزاءات انضباطية هي في الواقع جزاءات تأديبية تمس الوضع الأدبي أو المستقبل الوظيفي لمن توقع عليه من رجال الشرطة مثل التأنيب والحرمان من الأقدمية وخفض الرتبة وخصم من الراتب والعلاوات والفصل، فكل تلك الجزاءات تصيب فرد الشرطة في مزاياه الوظيفية فقط، صحيح أن بعضها يتعدى ذلك إلى مال المعاقب-مثل خصم الراتب والعلاوات- ولكن هذا الأثر المالي إحدى مزايا الوظيفة وبذلك يكون ضمن الجزاءات التأديبية.

النوع الثاني:

عبارة عن جزاءات لها نظير في قانون العقوبات العام كعقوبة الاعتقال والغرامة المالية،فانهما يتعديان المركز الوظيفي ويصلا إلى حرية ومال المعاقب .

ولتحديد طبيعة كلا النوعين السابقين، فإننا نجد أن النوع الأول من تلك الجزاءات لا خلاف عليه من كونه جزاءات تأديبية تصيب رجل الشرطة في مزاياه القانونية،ولا تتعدى في ذلك إلى حريته وماله .

وأما النوع الثاني من الجزاءات فانه لا خلاف على أن عقوبتي الاعتقال والغرامة المالية اللتين نصت عليهما اللائحة هما في الواقع من العقوبات الجنائية التي يرد النص عليها في قانون العقوبات فهي أقرب إلى العقوبات الجنائية منها إلى العقوبات التأديبية .

وبالنظر إلى ما هو مستقر عليه من أن الجزاءات التأديبية لا تمس سوى المزايا القانونية للموظف العام بحيث لا تتعدى وضعه الوظيفي العام، وهنا يمكننا أن نطرح سؤالا عن مدى جواز توقيع عقوبات جنائية كالاعتقال والغرامة المالية بمعرفة سلطات إدارية عن مخالفات إدارية انضباطية [١] .

ويرى البعض جواز تقرير عقوبات على الجرائم الانضباطية التي قد يرتكبها أحد أفراد قوة الشرطة على أساس أن المجال الشرطي يختلف عن مجال الوظيفة العامة لما يتسم به من صرامة وسرعة وحسم [٢] .

ونحن نختلف مع الرأي الآنف الذكر حيث أن المشرع أقر أن الشرطة هيئة مدنية نظامية ، فالصفة المدنية متقدمة على الصفة النظامية وكذلك فان هذه الأخيرة لا تصل إلى حد بلوغ الصفة العسكرية المتعارف عليها في القوات المسلحة والتي يكون مجال توقيع العقوبات فيها من قبل المحاكم العسكرية علاوة على ذلك فان الجزاءات التي توقع في الشرطة تكون من قبل مجالس التأديب .

طبيعة الجزاءات التأديبية :

الجزاءات التأديبية ذات طابع خاص ،فهي ردع لمخالفات قوامها الخروج على واجب وظيفي، ومن ثم لا تصيب الموظف إلا في مركزالوظيفي.

وترتد هذه الجزاءات جزاءات معنوية كالإنذار أو اللوم ، وأخرى تنطوي على حرمان من المزايا المتصلة ، كالحرمان من المرتب أو العلاوة ، وثالثة تنصب على الحرمان من الوظيفة، سواء بصفة مؤقتة كالوقف عن العمل ،أو بصفة دائمة كالفصل من الخدمة [٣] .

---

(١) الدكتور حسن محمد ربيع ، المحاكمات العسكرية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٦٠ .

(٢) الدكتور حسن محمد ربيع ، المحاكمات العسكرية ، المرجع السابق ، صفحة ٦١ .

(٣) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥٣٠ ، ٥٣١ .

أوجه الشبه والاختلاف بين الجزاءات الإدارية والتأديبية :

١- يتفق الجزاء الإداري مع الجزاء التأديبي في أن كلاهما يصدر عن السلطة الإدارية.

٢- يختلف الجزاء التأديبي عن الإداري في أنه يوقع على عمال الإدارة لاخلالهم بمقتضيات الوظيفة،بينما الجزاء الإداري يوقع على الأفراد بصفة عامة لإخلالهم بالنظام العام.

٣- أن الجزاء التأديبي يوقعه الرئيس الإداري أو المحكمة التأديبية أو هيئة مهنية كالنقابات،لكن الجزاء الإداري توقعه هيئات الضبط الإداري.

٤- الجزاء التأديبي هو في حقيقة الأمر عقوبة تأديبية وليست وقائية،بينما الجزاء الإداري ذو طابع وقائي(١) .

المطلب الثاني
مجالس الشرطة التأديبية

بعد أن استعرضنا الجرائم الانضباطية ويعده الجزاءات يجدر بنا أن نعرج إلي المجالس الانضباطية والتي هي بمثابة أحد أركان التأديبية، وسنقسم هذا المطلب الفرعين :

الفرع الأول: تشكيل مجالس الشرطة.

الفرع الثاني: عمل مجالس الشرطة.

---

(١) الدكتور مصطفى ممدوح ، الضبط الإداري ، الوظيفة الإدارية الشرطية ، أكاديمية الشرطة ، جمهورية مصر العربية ، ١٩٩٥، صفحة ١٦٣ ، ١٦٤ .

الفرع الأول
تشكيل مجالس الشرطة

كفل القانون للضابط المحال إلي المحاكمة التأديبية قدر معقول من الضمانات، توفر له الاطمئنان أمام الهيئة التي تتولى محاكمته وذلك إما بنصوص صريحة أو مكملة ومفسرة بالمبادئ القانونية العامة، فثمة قدر من الضمانات الجوهرية يجب أن تتوافر كحد أدنى في كل محاكمة تأديبية، وهذا القدر تمليه العدالة المجردة،وضمير الإنصاف والأصول العامة في المحاكمات ،وان لم يرد عليه نص يستلهم من المبادئ الأولية المقررة في القوانين الخاصة بالإجراءات سواء في المحاكمات الجنائية أو التأديبية ،

ومن الضمانات التي يجب توافرها في المحاكمة التأديبية أمام مجلس التأديب مواجهة الضابط بالمخالفة المنسوبة إليه وأدلة الإدانة، مع تمكينه من الدفاع عن نفسه،وتحقيق دفاعه،وحيدة الهيئة التي تتولى محاكمته واستئناف القرار(١) .

وفي ضوء ذلك سوف نتطرق للمجالس على النحو التالي :

الموضوع الأول : تشكيل المجالس بالنسبة للضباط .

الموضوع الثاني : تشكيل المجالس بالنسبة لصف الضابط والأفراد .

---

(١) محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٣،صفحة ٢٩٢.

الموضوع الأول
تشكيل المجالس بالنسبة للضباط

أولاً : مجلس شرطة عالي :

يجوز لقائد عام الشرطة أن يصدر أمرا بتشكيل مجلس شرطة عالي لمحاكمة أي ضابط فوق رتبة رائد .

ويتشكل مجلس الشرطة العالي من خمسة ضباط من ذوي الرتب العليا ويرأس المجلس القائد العام.

ثانياً : مجلس شرطة شبه عالي:

ويجوز له أن يشكل مجلس آخر شبه عالي لمحاكمة الضباط الذين تقل رتبهم عن رائد ويتشكل مجلس الشرطة شبه العالي من ثلاثة ضباط من ذوي الرتب العليا ويرأس المجلس القائد العام أو من ينوب عنه.

ويجوز في جميع الأحوال والمجالس الاستعانة بآراء الخبراء والمستشارين [(١)] .

ثالثاً : مجلس استئناف أحكام الشرطة شبه العالي:

المشكل بقرار من القائد العام للنظر في حالات الاستئناف.فيجوز للضابط المتضرر أن يستأنف أي جزاء صدر ضده في مجلس الشرطة شبه العالي للقائد العام (الذي يجوز له تشكيل مجلس شرطة آخر) وفي حالة صدور الجزاء من القائد العام لسمو الحاكم القرار النهائي في أحكام الفصل [(٢)] .

---

(١) نص المادة (٦٤) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م.

(٢) نص المادة (٦٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م.

الموضوع الثاني
تشكيل المجلس بالنسبة لصف الضباط وأفراد

أولاً : مجلس الشرطة العادي:

يجوز للقائد العام أن يشكل مجلس شرطة عادي[1] لمحاكمة الرتب الأخرى التي تقل عن ملازم ويتكون من ثلاثة ضباط يرأسهم ضابط ذو رتبة عليا [2] .

لذا فقد تقرر تشكيل مجلس شرطة عادي من ثلاثة ضباط كأعضاء أصليين وثلاثة آخرين من الضباط أيضا كأعضاء احتياطيين، وعلى مدير الإدارة العامة للموارد البشرية اختيار الشخص المناسب لتولي الإعداد والتحضير لأعمال المجلس بصفة دائمة [3] .

ثانياً : مجلس استئناف أحكام الشرطة العادي :

يشكل القائد العام مجلس شرطة آخر للاستئناف برئاسة ضابط أعلى رتبة من الضابط الذي ترأس مجلس الشرطة العادي وعضوية ضابطين ذو رتبة عليا [4] .

---

(١) صدر القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م بشأن النظام الأساسي لمجلس الشرطة العادي في أوامر القوة ،الجزء الأول، الرقم ٢٠٠٣/٣٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢٤ .

(٢) نص المادة (٧١) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤ م .

(٣) أوامر القوة الجزء الأول رقم ٢٠٠٤/١٤، الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١١.

(٤) المادة (١٧) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م

الفرع الثاني
عمل مجالس الشرطة

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى عمل مجالس الشرطة من خلال مجلس الشرطة العادي ومجلس لاستئناف أحكام مجلس الشرطة العادي ونعرج بعد ذلك إلى مجلس الشرطة العالي ومجلس الشرطة شبه العالي وفي ختام ذلك نتحدث قليلا عن مجلس الاستئناف لأحكام مجلسي الشرطة العالي وشبه العالي .

وفي ضوء ذلك سوف نتطرق إلى الموضوعات التالية :

الموضوع الأول : مجلس الشرطة العادي .

الموضوع الثاني : استئناف أحكام مجلس الشرطة العادي .

الموضوع الثالث : مجلس الشرطة العالي وشبه العالي .

الموضوع الأول
مجلس الشرطة العادي

أولاً : مسؤولية منتسبي القوة :

كل منتسب للقوة يخالف الواجبات والمهام والقرارات الإدارية أو يقوم بأعمال مخالفة لمتطلبات وظيفته يجازى تأديبيا مع عدم الإخلال بالمسؤولية الجنائية أو المدنية [1].

---

(١) المادة(٢) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.

ثانيا: التنحي عن عضوية المجلس:

١- على العضو- بعد بيان الأسباب للرئيس

٢-التنحي إذا كان هناك سبب خاص يمنعه من النظر في أي مخالفات أو تظلمات مطروحة عليه (١).

ثالثاً : اختصاصات رئيس المجلس :

١- للرئيس رفع توصية للقائد العام لاستبدال أي عضو موضحا أسباب ذلك (٢).

٢- إذا وجد الرئيس سببا لتنحي أحد الأعضاء من الاشتراك في الفصل في المخالفات أو التظلمات فيخطره بقرار التنحي مع التسبيب (٣).

٣- يختار الرئيس أحد الأعضاء الاحتياطيين ليحل محل العضو المتنحي أو المتخلف (٤).

٤- لا يجوز للرئيس أو العضو النظر في المخالفات أو التظلمات الصادرة عن إداراتهم أو مراكزهم (٥).

٥- يضع الرئيس لائحة داخلية تبين كيفية سير الإجراءات وشكل وميعاد وكيفية تقديم الطلبات وتعتمد من القائد العام (٦).

---

(١) المادة رقم (٤) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.
(٢) المادة رقم (٥) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.
(٣) المادة رقم (٤) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.
(٤) المادة رقم (٤) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.
(٥) المادة رقم (٤) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.
(٦) المادة رقم (٧) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.

رابعاً : غياب الرئيس :

يتولى رئاسة المجلس الرئيس الاحتياطي،وذلك عند غياب الرئيس لأي سبب [1].

خامساً : اختصاصات المجلس: [2]

يختص المجلس بمحاكمة المنتسب،ويشمل ذلك :-

١- النظر في المخالفات والتظلمات المحالة من القائد العام أو نائبه أو مساعدوه.

٢- النظر في المخالفات الجسيمة المخلة بالشرف أو الأمانة.

٣- النظر في المحاكمات الصادرة عن الإدارات و المراكز والمحالة من الشؤون القانونية.

٤- النظر في تظلمات المنتسب .

وفي حالة قيام نزاع حول اختصاصات المجلس يفصل القائد العام في هذا النزاع.

سادساً : إجراءات انعقاد المجلس : [3]

١- إحالة ضباط الصف والأفراد إلى المحاكمة:

أن لا يصدر قرار الإحالة إلى المجلس إلا بعد التحري والبحث الدقيقين في المخالفة متضمنا بيانات بالادعاءات المنسوبة إلى المنتسب ويبلغ كتابيا بهذا القرار وبتاريخ الجلسة بثمان وأربعين ساعة على الأقل،ويراعى في ذلك ما يلي:-

---

(١) المادة رقم (٦) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة رقم (٨) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.

(٣) المادة رقم (٩) من القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣.

أ- أن تحال المسائل محل اختصاص المجلس بطلب كتابي يبين الموضوع الأطراف.

ب- أن يعلن المجلس هذا الطلب لمقر عمل المعنيين.

٢- سماع الادعاء أمام مجلس الشرطة العادي:

على الأطراف المثول أمام المجلس في المواعيد التي يقررها لتقديم المذكرات والأوراق وسماع الأقوال [١] .

٣-ممثل الادعاء:

ويمثل الادعاء الجهة التي تقدمت بالتقرير أو بلائحة الاتهام [٢] .

٤-تقديم البيانات والمستندات:

ويجوز للمجلس أن يطلب من الجهات المختصة تقديم البيانات والمستندات قبل بدء الجلسات،وذلك في حالة عدم تمكن أطراف النزاع من إثبات الوقائع[٣] .

٥- الاستعانة بالمختصين:

ويجوز للمجلس الاستعانة بالمختصين والخبراء الفنيين لإبداء رأيهم في مسألة ذات صلة بموضوع المحاكمة [٤] .

٦-المحاكمة الغيابية:

ويجوز محاكمة المتهم غيابيا إذا لم يحضر دون إبداء أسباب مقبولة رغم إعلانه [٥] .

---

(١) المادة(١٠) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م .

(٢) المادة(١١) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م .

(٣) المادة(١٢) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م .

(٤) المادة(١٣) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م .

(٥) المادة(١٤) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م .

٧-شرط الأغلبية:

ولا يصح انعقاد المجلس إلا بحضور الرئيس وجميع الأعضاء،وتصدر أحكامه بالأغلبية [١].

٨- سلطات المجلس العادي:

يجوز للمجلس العادي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات ماعدا الفصل وتخفيض الرتبة والاعتقال التي تخضع لتأييد القائد العام [٢].

الموضوع الثاني
استئناف أحكام مجلس الشرطة العادي

أولاً : مدة الاستئناف :

يجوز للمنتسب المتضرر أن يستأنف أي جزاء صدر ضده في المجلس خلال سبعة أيام من تاريخ إبلاغه بالحكم بالإدارة العامة للشؤون الإدارية والذاتية [٣].

ثانياً : الجهة المستأنفة:

إدارة الشؤون القانونية هي الجهة المخولة باعتماد اللوائح الصادرة من المجلس ولها حق الاستئناف الأحكام إذا لم تتناسب مع الفعل الذي ارتكبه المنتسب [٤].

---

(١) لمادة(١٥) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م .

(٢) المادة (٧٢)من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م

(٣) المادة(١٦) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م بشأن النظام الأساسي لمجلس الشرطة العادي في أوامر القوة ،الجزء الأول،الرقم ٢٠٠٣/٣٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢٤

(٤) المادة(١٨) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م

ثالثاً : سلطات الاستئناف :

يجوز لمجلس الاستئناف أن يؤيد الجزاء أو يعدله بجزاء اقل أو يلغيه [١].

الموضوع الثالث
مجلس الشرطة العالي وشبه العالي

أولاً : سلطات مجلس الشرطة العالي وشبه العالي:

١- يجوز لمجلس الشرطة العالي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات [٢] من القانون عدا الفصل من الخدمة التي يتطلب تأييد سمو الحاكم.

٢- يجوز لمجلس الشرطة شبه العالي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات على الضباط الذي تقل رتبت عن رائد عدا الفصل وتخفيض الرتبة الذي يخضع لتأييد القائد العام في حالة عدم ترأسه للمجلس.

ثانياً : :إجراءات مجلس الشرطة العالي وشبه العالي:

١- إحالة الضباط إلى المحاكمة :

يصدر قرار الإحالة إلى مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بعد نتيجة التحري والبحث الدقيق في التهمة متضمنا بيانا بالادعاءات المنسوبة إلي الضباط ويبلغ كتابيا بهذا القرار وبتاريخ الجلسة لمحاكمته وذلك قبل التاريخ المحدد لانعقاد مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بثمان وأربعين ساعة على الأقل [٣].

---

(١) المادة(١٩) من القرار الصادر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٣ م

(٢) نص المادة (٥٩) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م .

(٣) نص المادة (٦٦) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤م .

٢- سماع الادعاء أمام مجلس الشرطة العالي وشبه العالي:

أ - يسمع كل ادعاء أمام مجلس الشرطة وبحضور المتهم، وله الحق في استجواب أو استدعاء أي شاهد وله أن يدلي بأي بيان دفاعا عن نفسه كتابيا أو شفاهيا، على أن تدون أقوال كل الشهود والضابط المتهم أمام أي مجلس شرطة عالي أو شبه عالي.

ب - يعتبر كاتب التقرير أو لائحة الاتهام ممثلا للادعاء العام في الحالات الآتية:

* مدير الإدارة.

* ضابط المركز إن كانت رتبته رائد فما فوق.

أما مدير الشؤون الإدارية يمثل الرتب الأخرى التي تقل عن رائد.

ج- يجوز للضابط المتهم إحضار أحد ضباط الشرطة برتبته أو أعلى يساعده في الدفاع عنه.

د_ يجوز محاكمة الضابط المتهم غيابيا إذا لم يحضر دون إبداء أسباب مقبولة رغم إعلانه [(١)].

ثالثاً : قرار مجلس الشرطة العالي وشبه العالي :

للمجلس أن يصدر حكمه ويبلغه للضابط المتهم فور نهاية الإجراءات [(٢)].

---

(١) نص المادة(٦٧)من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤م

(٢) نص المادة(٦٨)من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤ م

رابعاً : استئناف أحكام مجلس الشرطة شبه العالي:

١- الاستئناف: يجوز للضباط المتضرر أن يستأنف أي جزاء صدر ضده في مجلس الشرطة شبه العالي للقائد العام (الذي يجوز له تشكيل مجلس شرطة آخر) وفي حالة صدور الجزاء من القائد العام لسمو الحاكم القرار النهائي في أحكام الفصل.

٢- سلطات الاستئناف :

أ) تؤيد الحكم والجزاء .

ب) تؤيد الحكم وتخفيض أو تعدل الجزاء بعقوبة أقل .

ج) تلغي الحكم أو الجزاء.

د) تأمر بإعادة المحاكمة.

الفصل الخامس
أوضاع رجال الشرطة

يقوم الموظف بأداء خدمات الوظيفة التي يتقلدها بمجرد قبوله لها باستلام العمل.غير أن القيام بالعمل الوظيفي لا يظل دائما في نفس المكان أو جهة العمل التي بدأ فيها تقلد الوظيفة ، فقد ينقل الموظف أو يعار. كما أن الموظف لا يستمر في العمل طوال مدة قيام الرابطة الوظيفية [١] ، أو يبعث في بعثة دراسية تستغرق عدة سنوات، ولا يخفى علينا أن لكل بداية نهاية فإذا كان التعيين بداية الوظيفة فإن الانتهاء من الخدمة هو نهاية المطاف الوظيفي.

وستتعرض فيما يلي بالدراسة لخمسة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: تقارير الكفاية.

المبحث الثاني: النقل.

المبحث الثالث: الإعارة.

المبحث الرابع: البعثات.

المبحث الخامس: انتهاء الخدمة.

---

(١) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٩٥

المبحث الأول
تقارير الكفاية

أخذت قوانين التوظف المتعاقبة بنظام التقارير كوسيلة للتعرف على مدى أداء الموظف لعمله وقياس كفايته، وذلك لوضعه في الاعتبار عند ترقية الموظف من ناحية، ولتبصير الموظف والرؤساء بوضع الموظف ومواطن ضعفه وقوته في العمل من ناحية أخرى [١].

أولاً : تعريف تقارير الكفاية:

هو تحليل وتقويم أدائهم لعملهم ومسلكهم، وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانيات تقلدهم مناصب وأعمال ذات مستوى أعلى [٢].

ثانياً : أهداف تقارير الكفاية:

١- الأغراض الإدارية:

تتعدد الأغراض الإدارية التي يمكن استخدام معلومات تقارير الكفاية في تحقيقها حيث يمكن استخدامها في مجالات مثل قرارات الترقية وقرارات المرتبات والأجور والحوافز والمكافآت وقرارات النقل وقرارات التنبيه في الوظائف أو الفصل منها وقرارات الالتحاق ببرامج تدريبية.

---

(١) الدكتور أنور احمد رسلان، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢١٨

(٢) الدكتور زكي محمود هاشم ، دراسة الطرق المختلفة لقياس كفاءة الموظفين والمستخدمين والعاملين في الأجهزة الإدارية بالدول العربية ،١٩٧٢، صفحة ١٠ منقول من الدكتور أنور أحمد رسلان، تقويم الأداء الوظيفي بدول مجلس التعاون الخليجي، القاهرة ، دار النهضة العربية، ١٩٩١، صفحة ١٣.

٢- أغراض الإرشاد والتوجيه:

من الوسائل الهامة لحث الموظف على تحسين مستوى أدائه، معرفته بجوانب التفوق أو جوانب الضعف ليقوى الأولى ويتغلب على الثانية. الأمر الذي يبين أهمية تقارير الكفاية ، إذ يمكن بواسطة المعلومات المرتدة يقدمها الرؤساء عن أداء مرؤوسيهم كشف جوانب القوة والضعف في أداء العمل، مما يساعد الموظف على معالجة أسباب ضعف وزيادة جوانب القوة، خصوصا إذا أتيحت الفرصة للموظف لمناقشة وجهة نظر رؤسائه في تقويمهم لمستوى أدائه وحكمهم على سلوكهم وعلاقاته الوظيفية.

٣- أغراض البحث العلمي:

يمكن الإفادة من المعلومات المجمعة الواردة في تقارير الكفاية لإجراء البحوث العلمية في بعض الشؤون الوظيفية كالتحقق من صحة إجراءات اختيار الموظفين الجدد، وتقويم سياسات المرتبات والحوافز والمكافآت ، وتقويم مردود البرامج التدريبية ، وتقويم نظم الترقية وانعكاساتها على مستوى أداء الموظفين [١] .

ثالثاً : سرية تقارير الكفاية:

لقد أكد المشرع على أن يكون التقرير سريا أي بمعنى أن لا يطلع عليه الموظف المرفوع عنه التقرير.

حيث أن مبدأ السرية يكفل الحرية للرئيس في تقدير عمل مرؤوسيه دون أن يخشى ما يثيره إعلان التقدير من حساسيات لدى المرؤوسين ، والتي قد تؤثر على حسن العلاقة التي يجب أن تسود بينهم، وإن إعلان نتائج قياس الأداء يزيد من

---

(١) الدكتور أنور أحمد رسلان، تقويم الأداء الوظيفي بدول مجلس التعاون الخليجي، مرجع سبق ذكره، صفحتي ١٤و١٥.

الشكاوي والتظلمات في قرارات الرؤساء فيما يتعلق بتقديرات الكفاءة ، الأمر الذي يؤدي إلى إساءة العلاقة بين الرؤساء ومرؤوسيهم مما يؤثر على حسن سير العمل [١] .

رابعاً : آثار تقارير الكفاية :

إن تقدير كفاية الموظف بدرجة مقبول يصمه بعدم الكفاية ويرتب في حقه آثارا تتناسب مع ما ثبت من عدم كفايته.

وسنتعرض لهذه الآثار على النحو التالي:

١- النقل:

ينقل كل ضابط أو صف ضابط يكون تقريره السنوي السري بدرجة مقبول لعامين متتاليين للعمل تحت إمرة رئيس آخر ويلفت نظره إلى نواحي ضعفه بكتاب يتضمن توجيها كافيا لتحسين حالته [٢] .

والعلة في نقل الموظف إلى وظيفة أخرى ينطوي في حقيقته على إتاحة فرصة جديدة للموظف لتحسين حالته ، ورفع مستوى كفاءته في الوظيفة المنقول إليها ، فالنقل في هذه الحالة يحقق مصلحة أكيدة للموظف [٣] .

٢- الحرمان من الترقية:

لا يجوز ترقية الضابط أو صف الضابط إذا كانت تقاريره السنوية بدرجة ضعيف [٤] .

---

(١) الدكتور عبدالمحسن عبدالمحسن جودة إدارة الأفراد، مرجع سبق ذكره، صفحة ٥٣٧.

(٢) الفقرة الأولى من المادة (٧٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ٣٦٤ و٣٦٥.

(٤) المادة (٣٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

ويظل محروما من الترقية إلى أن ينقضي أثر هذا التقرير المانع من الترقية بتقديم تقرير آخر عنه بدرجة تمسح عنه سمة الضعف ، والحرمان من الترقية هو بدوره حرمان بات ونهائي ، وعلى ذلك فانه إذا ما رقي الموظف بعد تحسن كفايته فان أقدميته تتحدد بتاريخ صدور القرار بترقيته، ولا ترتد إلى تاريخ الذي كانت تتم فيه هذه الترقية في السنة التي سجل فيها ضعفه [١] .

٣- الفصل من القوة:

إذا تقرر نقل الموظف الذي قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف إلى وظيفة أخرى ومع ذلك قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف يجوز عرضه على اللجنة للنظر في فصله من القوة مع حفظ حقوقه التي اكتسبها أثناء خدمته [٢] .

ومن مقتضى هذا النص أن جهة الإدارة تترخص في إصدار قرار الفصل لضعف كفاية الموظف بما لها من سلطة تقديرية في إحداث اثر قانوني في حق الموظف يترتب عليه انقطاع صلته بالوظيفة التي يعمل بها وهو يفترق عن باقي أسباب انتهاء الخدمة التي ترجع معظمها إلى أسباب لا دخل لإرادة الإدارة فيها.

وحق الإدارة في فصل الموظف رهين بنشوء السبب من تقرير هذا الحق وهي أنها هي التي عينت الموظف بالخدمة ويدخل في مجال تقديرها تقرير مدى صلاحيته للقيام بعمل الوظيفة والنهوض بمسؤولياتها وتبعاتها على سبيل الدوام والاستمرار وفي النظم والقواعد المقررة.

غير أن هذا الحق ليس طليقا من كل قيد ، بل هو مقيد بحدوده وضوابطه وهو استهداف قرار الفصل تحقيق المصلحة العامة واستناده إلى سبب صحيح يبرر

---

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٣٦٣.

(٢) الفقرة الثانية من المادة (٧٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

إصداره ، وركن السبب في إصدار قرار الفصل هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تقوم بالموظف والتي تتحصل في هبوط مستوى كفايته وعدم قدرته على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى في ذات درجة وظيفته.

ويجب أن يسبق قرار الفصل اتخاذ الإجراءات والضمانات قبل اقتراح فصل الموظف الذي قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف أن تقوم بفحص حالته من واقع ملف خدمته وما يتجمع لديها من بيانات ومعلومات عنه يكون لها أثرها في هذا الشأن [١] .

على أن حكمة التشريع تقتضي أن يكون الموظف قد أتيحت له الفرصة الكافية للعمل في الوظيفة التي تقرر نقله إليها، وأن يكون قد باشر فعلا أعمال الوظيفة خلال السنة التي قدم عنها التقرير الثالث، فإن قدم هذا التقرير قبل أن ينفذ الموظف قرار نقله ، أو كان معاصرا لنقله، وقبل أن تنفسح له الفرصة الكافية في الوظيفة المنقول إليها، فإن الحكمة التي قصدها المشرع من هذا النقل لا تكون قد تحققت ، وبالتالي لا يجوز الاعتداد بالتقرير الثالث في تطبيق النص وفصل الموظف من الخدمة ، إذ يشترط في هذا التقرير أن يكون قد قدم عن الموظف بعد نقله إلى الوظيفة التي تقرر نقله إليها، وبعد مباشرته لعملها بمدة كافية تصلح للحكم على مقدار كفايته لها، ففي هذه الحالة يكون قد استنفد مع الموظف كل ما اعتبره المشرع لازما لإصلاح حاله ، ويكون فصله هو الأمر الذي لم يجد المشرع علاجا غيره [٢] .

---

(١) محمـــود صالح ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره، صفحتي ٦٠٦ و ٦٠٧

(٢) الدكـــتور الســـيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحتي ٣٦٥ و٣٦٦.

خامساً : مراتب تقدير تقارير الكفاية:

المراتب أساساً لتقدير كفاية الموظف ، وهي ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو مقبول [١] .

ولا شك أن هذه المراتب محددة على سبيل الحصر وصفاً ونوعاً، ومن ثم فليس للإدارة أن تنتقص أو تضيف إليها ، أو تعدلها من أوصافها وأنواعها [٢] .

سادساً : مواعيد تقديم تقارير الكفاية:

تقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية ، خلال شهر يناير من كل عام حسب النموذج المقرر بشأن كل صف ضابط وضابط حتى رتبة عقيد.

وليس من شك في أن الميعاد الذي حدده المشرع لتقديم التقارير، هو مجرد إجراء تنظيمي ، قصد به التوجيه وحث الوحدات الإدارية على تقديم تلك التقارير في الميعاد المذكور، ومن ثم لا يترتب البطلان على تجاوز هذا الميعاد [٣] .

سابعاً : طبيعة آثار تقارير الكفاية:

إن الآثار المترتبة على التقارير السنوية بالنسبة لضعاف الكفاية هي آثار حتمية، تترتب بقوة القانون على التقرير ذاته وما على الإدارة إلا أن تعمل هذه الآثار في محلها ومداها وبالشروط التي قررها المشرع متى قام سببها ن دون أن يكون لها أية حرية في التقدير.

---

(١) الفقرة (ب) من المادة (٧٣) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٢) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٣٤٨.

(٣) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المرجع السابق ، صفحة ٣٥٥.

وهي آثار متجردة من صفة التأديب فلا يعتبر حرمان ضعيف الكفاية من ترقيته أو نقله أو فصله جزاء تأديبيا موقعا عليه، ذلك لأن ضعف الموظف المسجل عليه في تقرير الكفاية المقدم عنه ، قد لا يكون انعكاسا لإهماله أو تقصيرا في أداء واجبات وظيفته ، وهو أمر تكفل به المشرع في تأديب الموظف وترتيب الجزاء عليه ، وإنما يكون راجعا إلى عجز في استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة إلى وظيفة معينة ، وهذه الحالة ليست من طبيعة التأديب ، ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير في عمله أو الإهمال في واجبات وظيفته ، ولكن استعداده وتكوينه وطاقته في الإنتاج وفهمه للمسائل وتصريفه للأمور ، هو الذي لا يرقى به إلى المستوى المتطلب من الكفاية والصلاحية للوظيفة المنوط به القيام بأعبائها [١] .

المبحث الثاني
النقل

يتمثل النقل الإداري في تغيير الوظائف الحالية إلى وظائف أخري على نفس المستوى ولكن ضمن دوائر أو أقسام أخري [٢] .

أولاً : أهم المبادئ التي يجب مراعاتها عند النقل:

١- أن يقوم على سياسة حكيمة عادلة بعيدة عن الشطط أو التعسف.

٢- عدم الإسراف في النقل والإقلال منه ما أمكن.

٣- اختيار الوقت المناسب لإجراء النقل.

٤- الاستئناس برأي الرئيس المباشر قبل إجراء النقل.

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المرجع السابق ، صفحة ٣٦٠.

(٢) فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين،مرجع سبق ذكره،٢٣٣.

٥- مراعاة احتياجات العمل الفعلية،وتوزيع الأفراد طبقا لهذه الاحتياجات.

٦- مراعاة الظروف الاجتماعية والصحية لفرد بما لا يتعارض مع المصلحة العامة.

٧- مراعاة مدى قدرة الفرد على القيام بأعباء الوظيفة المنقول إليها [١] .

ثانياً : أنواع النقل:

١- النقل الوظيفي :

وهو الذي يقضي بنقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة أخرى متساوية من حيث المستوى الوظيفي ولكنها تختلف من حيث المهام والواجبات والمسؤوليات.

٢- النقل الجغرافي:

وهو الذي يقضي بنقل الموظف من مكان إلى آخر ولكن بذات وظيفته ودون تعديل في مهامها أو مسؤولياتها أو مستواها [٢] .

ثالثاً : أسباب النقل :

١ - سبب تدريبي :

فقد يكون النقل وسيلة تدريبية للموظف حتى تتسع خبراته وتتاح له الفرصة للاطلاع على طبيعة العمل في الوظائف الأخرى وبالتالي تتكون لديه خلفية أوسع،ويهدف النقل هنا المساهمة في إعداد الفرد لتولي وظائف عليا في المستقبل،ويكون النقل في هذه الحالات نقلا مؤقتا .

---

(١) محمود علي الركايبي،شرح قانون هيئة الشرطة،مرجع سبق ذكره،صفحة ١٥٨ وما بعدها.

(٢) فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٣٤

٢- سبب تنظيمي :

ويكون النقل في هذه الحالة لمواجهة زيادة حجم العمل في وظيفة أو وظائف معينة عنها في أخرى . وعلى ذلك يكون النقل تنظيميا ويحقق اقتصادا لنفقات تعيين موظفين جدد.

٣- سبب علاجي :

ويكون النقل في هذه الحالة لعلاج نقص كفاءة أحد الموظفين في وظيفته الحالية بسبب عدم توافق قدراته مع طبيعة العمل أو عدم تعاونه مع زملائه أو رؤسائه،وهنا يمكن أن يكون النقل بناءً على رغبة الموظف نفسه ، ويحسن في هذه الحالات إتاحة الفرصة للموظف لمقابلة أحد المسؤولين الكبار في المنظمة للوقوف على الأسباب الحقيقية لطلب النقل للاستفادة منها في عادة النظر في بعض سياسات المنظمة [١] .

وكما ذكرت سابقا أنه ينقل كل ضابط أو صف ضابط يكون تقريره السنوي السري بدرجة مقبول لعامين متتاليين للعمل تحت إمرة رئيس آخر ويلفت نظره إلى نواحي ضعفه بكتاب يتضمن توجيهاً كافياً لتحسين حالته [٢] .

رابعا: سلطة الإدارة في إجراء النقل :

لما كانت الجهة الإدارية هي القائمة على شؤون العمل والمنوط بها إدارته على الوجه الذي يضمن سيره بانتظام واضطراد فإنه يدخل في حدود سلطتها التقديرية نقل الموظف نوعيا أو مكانيا بما تراه محققا للمصلحة العامة، وما دامت قد راعت القيود التي فرضها القانون على النقل.

فالنقل من وظيفة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر هو أحد أركان النظام القانوني الذي يسير الموظفون في فلكه بحكم مراكزهم التنظيمية واللائحية، وهو بهذه

---

(١) الدكتور محمد حسن خليل،أصول إدارة الأفراد، مرجع سبق ذكره،صفحة ١٧٩ .

(٢) المادة(٧٤) من لائحة الشرطة التنفيذية.

المثابة رخصة تقديرية لجهة المرفق أو كلما دعت إليه مصلحة الموظف المنقول التي لا تتعارض مع المصلحة العامة، وعلى الموظف أن يوطن نفسه على تحمل ذلك في سبيل أداء واجبه ولو اختلفت الوظيفة المنقول منها والوظيفة المنقول إليها في بعض الميزات المالية التي لا يعتبر الانتقاص منها بالنقل مساسا بحق مكتسب أو اختلفت البلاد في مراتب العمران وفي توفير أسباب الرفاهية في المعيشة ذلك انه قد يكون دافع النقل عدالة توزيع الأعباء بين الموظفين وتحقيق تكافؤ الفرص، ومن ثم فليس للموظف اصلا حق في البقاء في الوظيفة بعينها استنادا إلى انه لم يطلب نقله منها،أو إلى أن يفيد منها خبرة معينة لا تتوفر في الوظيفة التي سينقل إليها (١) .

ولا يجوز نقل أحد من منتسبي القوة من وظيفة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر إلا بموافقة القائد العام (٢) .

فإن سلطة النقل هي نفسها سلطة التعيين في الجهتين،الجهة المنقول منها وتلك الجهة المنقول إليها.فإذا كان النقل يتم في داخل نفس الجهة أو الوحدة الإدارية فان سلطة التعيين تكون لرئيس هذه الجهة فحسب (٣) . وهو القائد العام لشرطة دبي،أما إذا كان النقل إلى جهة أخرى غير شرطة دبي ،فان سلطة النقل تكون لرئيس الشرطة والأمن العام . ومثال ذلك عندما تم نقل نائب مدير الإدارة العامة للإنقاذ والنقل في شرطة دبي إلى إدارة الدفاع المدني بدبي مديرا. علما بأن إدارة الدفاع المدني تابعة لوزارة الداخلية .

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، جلسة ١١ من يناير سنة ١٩٧٠ ، طعن ٦٣ ، السنة العاشرة قضائية، نقلاً من محمود صالح ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ١٥٢.

(٢) المادة (٧٦) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٣) الدكتور ماجد راغب الحلو،القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٩٦ .

المبحث الثالث

الإعـــــــــــارة

الإعارة نظام قانوني وظيفي من شأنه تحقيق المصلحة العامة بجانب المصلحة الذاتية للمعار ومن حرص المشرع على تنظيمها قانونا وكفل للموظف ضمانة تتيح الاحتفاظ له بوظيفته وبكافة المميزات الناشئة عنها وبدوره بين أقرانه فيها واستحقاقاته للعلاوات المقررة [(١)] .

أولاً : الهدف من الإعارة :

تهدف الإعارة أساسا إلى قيام نوع من التعاون بين الدول والهيئات الدولية في مجال تبادل الموظفين.وعن طريق الإعارة يمكن شغل كثير من الوظائف الشاغرة في البلاد الناشئة التي لم يتوفر لها بعد العدد الكافي من الموظفين من أبنائها [(٢)] .

ثانيا : الجهات التي تجوز الإعارة إليها [(٣)] :

ويستوي أن يكون مكان الإعارة في خارج إقليم الدولة المعيرة كما هو الغالب، أم في داخله كما يحدث عندما تكون الإعارة لإحدى الهيئات الأجنبية القائمة في داخل الدولة ، وتجيز القوانين أحيانا إعارة الموظف إلى أحد الأشخاص المعنوية الوطنية العامة أو الخاصة. سواء أكان مقرها في داخل إقليم الدولة، وهذا هو الغالب، أم في الخارج كما في حالة إعارة أحد الأساتذة من جامعته إلى وزارة الخارجية للعمل كمستشار ثقافي للدولة لدى إحدى الدول الأجنبية [(٤)] .

---

(١) محمود صالح ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٦٨.

(٢) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٠٠.

(٣) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة،مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٢٤ .

(٤) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، المرجع السابق، صفحة ٢٠٠.

ثالثا: السلطة المختصة بالإعارة [١] :

أجاز المشرع على أن تتم الإعارة بموافقة سمو الحاكم بناءا على اقتراح من القائد العام بالنسبة إلى الحكومات والهيئات العربية والأجنبية أو الدولية [٢] .

أما بالنسبة للإعارة الداخلية أي داخل الإمارة أو الدولة فتكون بقرار من القائد العام .

رابعا: مرتب الموظف المعار:

على أن يكون مرتب منتسب القوة المعار والجهة التي تلتزم بذلك منصوصاً عليها في قرار الإعارة إلى جانب أي شروط أخرى مثل تحديد مدة الإعارة أو تأديب الموظف المعار [٣] .

خامسا: احتساب مدة الإعارة:

وتدخل مدة الإعارة في حساب الخدمة الفعلية مع الاحتفاظ للمعار بكافة الحقوق المنصوص عليها في اللائحة والقوانين الأخرى واجبة التطبيق [٤] .

وعلة هذا النص هي عدم الإضرار بالموظف أثناء مدة الإعارة وحتى لا تنقلب الإعارة وبالا عليه. وأساسه أن علاقة الموظف بالجهة التي يتبعها لا تنفصم بالإعارة ، وتعتبر مدة خدمته في الجهة المعار إليها استمرارا لخدمته في الجهة المعار منها. ولهذا

---

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة،مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٢٦ .

(٢) المادة (٧٧) من لائحة الشرطة التنفيذية .

(٣) المادة (٧٨) من لائحة الشرطة التنفيذية.

(٤) الفقرة (ب) من المادة(٧٨) من لائحة الشرطة التنفيذية

تدخل هذه المدة في حساب المعاش أو المكافأة ، كما يستحق علاوته وترقياته في الجهة المعار منها وكأنه قائم في خدمتها [(١)] .

المبحث الرابع
البعثات

الهدف من الابتعاث هو رفع كفاية الموظفين وذلك بفتح المجال أمامهم للوصول إلى مستوى علمي افضل وفق ما تقتضيه مصلحة العمل وذلك بالحصول على درجات التأهيل الجامعي أو الدراسات العليا [(٢)] .

يجوز للقائد بعد رأي اللجنة إيفاد المواطنين من منتسبي الشرطة والأمن في بعثات دراسية [(٣)] .

ويتضمن هذا المبحث سبعة مطالب:

المطلب الأول: شروط ومدد الإبتعاث.

المطلب الثاني:الإشراف والمتابعة.

المطلب الثالث:حقوق المبعوث المتفرغ الكامل.

المطلب الرابع:الحوافز الدراسية للمتفرغ الجزئي.

المطلب الخامس: واجبات المبعوث.

المطلب السادس: إنهاء الدراسة.

---

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المرجع السابق ، صفحة ٤٣١.

(٢) عبدالله راشد السنيدي،مبادئ الخدمة المدنية،مطابع الفرزدق التجارية،الرياض، الطبعة الخامسة ، ١٩٩٢، صفحة ٣٥١.

(٣) المادة (٧٩) من لائحة الشرطة التنفيذية.

المطلب السابع: أحكام أخرى .

المطلب الأول
شروط ومدد الإبتعاث (١)

يشترط فيمن يبتعث من منتسبي القوة للدراسة بعد توافر الشواغر المخصصة في الميزانية لهذه الغاية .

ويتضمن هذا المطلب فرعين اثنين:

الفرع الأول: شروط الابتعاث .

الفرع الثاني: مدد الابتعاث .

الفرع الأول
شروط الابتعاث

أولاً : الشروط الوظيفية .

١- أن يكون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة.

٢- أن يكون قد أمضى في خدمة القوة لا تقل عن سنتين، ويستثنى من ذلك من ترى القيادة ضرورة إيفادهم في بعثة دراسية، وذلك للصالح العام للقوة .

٣- أن لا يقل تقدير تقرير الكفاءة الوظيفي لسنتين متتاليتين عن (جيد جدا) .

٤- موافقة جهة عمله بالقوة على ابتعاثه.

---

(١) المادة (٧) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م ، أوامر القوة الجزء الأول، رقم ٢٠٠١/٢٦ الصادر بتاريخ ٤/ يوليو/٢٠٠١م.

٥- أن يكون مجال الدراسة في تخصص تحتاجه القوة.

٦- ألا يزيد عمر المتقدم عن ٤٠ سنة.

٧- أن يوقع عقد الابتعاث المعد لهذا الغرض عند قبوله إذا لزم الأمر.

ثانيا الشروط الأكاديمية :

١- الدرجات الجامعية:

أ) أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة، أو ما يعادلها بنسبة مئوية لا تقل عن ٧٥٪ ، وتنطبق عليه شروط التوظيف العامة في القوة.

ب) تمنح الأولوية وفق الحاجة التي تحددها القوة في التخصصات العلمية المرغوب فيها.

ج) أن تتوفر فيه شروط القبول الأكاديمي لدى المؤسسات التعليمية في بلد الابتعاث .

٢- الدراسات العليا:

أن يكون المتقدم حاصلا على درجة (البكالوريس) أو (الليسانس)، أو ما يعادلها من مؤسسة تعليمية معترف بها بتقدير (جيد جدا) على الأقل في المعدل العام ، ويستثنى من ذلك الحاصل على تقدير (جيد) بشرط أن يحصل على قبول من جامعة معترف بها قبل الموافقة على ابتعاثه ، ويعفى الحاصل على درجة (الماجستير) أو ما يعادلها من مؤسسة تعليمية معترف بها في التخصص غرض الابتعاث من شرط التقدير.

ويجوز للقائد العام إضافة شروط أخرى واجبة التوافر في المتقدم، بخلاف ما سبق أو إعفاء المتقدم من بعض الشروط الوظيفية أو الأكاديمية متى توافرت أسباب ومبررات تستوجبها المصلحة العامة للقوة.

وبناء على ما تقدم يشكل القائد العام أو من ينوب عنه لجنة تسمى لجنة الاختيار والقبول وتحدد بقرار تشكيلها نظام عملها ،وتختص اللجنة باختيار وقبول المبعوثين على نفقة القوة في مدى جديتهم للدراسة ،وعلى رئيس اللجنة وضع آلية لعمل اللجنة ، وتحديد الشروط الواجب توافرها في المبعوث [١] .

الفرع الثاني
مدد الابتعاث

أولاً : الحد الأقصى للمدة الزمنية:

يكون الحد الأقصى للمدة الزمنية المقررة للدراسة للحصول على الدرجات العلمية [٢] .

١- دراسة اللغة الإنجليزية : سنة واحدة.

٢- البكالوريس أو الليسانس أو ما يعادلها: أربع سنوات.

٣- الماجستير: سنتان.

٤- الدكتوراه : أربع سنوات .

---

(١) فقد تقرر إجراء التعديل التالي على المادة رقم (٧) مكرر في نظام البعثات الدراسية رقم (١) لسنة ١٩٩٣م والمعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م

(٢) المادة (٨) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

ثانياً : الحد الإضافي للمدة الزمنية [1] :

يجوز بقرار من القائد العام أو من ينوب عنه أثناء غيابه بناء على عرض المدير واقتراح المشرف الأكاديمي وتوصية الملحق الثقافي الترخيص للمبعوث بناء على طلب منه بتجاوز هذه المدد، وبما لا يزيد عن سنة واحدة، ولمرة واحدة فقط طوال فترة دراسة الدرجة العلمية غرض الابتعاث ، وإذا زادت المدة عن ذلك تكون البعثة على نفقته الخاصة .

ثالثاً : إسقاط المدة الزمنية [2] :

يجوز بقرار من القائد العام بعد عرض المدير واقتراح المشرف الأكاديمي وتوصية الملحق الثقافي إسقاط كل أو بعض المدد من حساب المدد المقررة للحصول على الدرجة العلمية غرض الابتعاث إذا قامت أسباب جدية لا دخل لإرادة المبتعث فيها.

المطلب الثاني
الإشراف والمتابعة

أولا : تتولى إدارة شؤون المبعوثين من النواحي الإدارية والمالية والأكاديمية ومتابعة شؤونهم الدراسية والنظامية، وذلك عن طريق التقارير الدورية من المؤسسات التعليمية، وبالتنسيق مع الإدارات ذات الاختصاص.

كما تتولى اتخاذ الإجراءات المناسبة لسفر المبعوث إلى بلد الابتعاث خلال مدة أقصاها أربعة أسابيع من تاريخ صدور قرار الإيفاد [3] .

---

(١) المادة(٩) من نظام البعثات الدراسية(١) لسنة ١٩٩٣ المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (١٠) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

(٣) المادة(١١) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

ثانيا: تقوم الإدارة بالتنسيق مع كل من الإدارات المختصة والملحق الثقافي بحسب الأحوال وذلك لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بتسجيل المبعوث وصرف المخصصات المالية المستحقة له [١] .

ثالثا: يخضع المبعوث في بلد الابتعاث إلى تعليمات وإرشادات الملحقية الثقافية التابعة للدولة في الأمور التي لا تتعارض مع تعليمات القيادة وأوامرها [٢] .

المطلب الثالث
حقوق المبعوث المتفرغ

يستحق المبعوث المتفرغ بالإضافة إلى راتبه الأساسي ، العلاوات والبدلات والزيادات السنوية عدا بدل الانتقال، وذلك وفقا للرتبة العسكرية أو الدرجة الوظيفية التي يشغلها على الحقوق التالية [٣] :-

أولا: راتب البعثة:

يصرف راتب البعثة وفقا للجدول المرفق بهذا النظام كل بحسب رتبته العسكرية أو درجته الوظيفية المعادلة ، وفي ضوء الدرجة العلمية غرض الابتعاث والدولة مقر الابتعاث .

---

(١) المادة (١٢)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (١٣)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٣) المادة (١٤)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

ويبدأ صرف راتب البعثة اعتبارا من تاريخ بدء الدراسة في المؤسسة التعليمية،على أن يتولى صرف الراتب في بداية كل شهر من الشهور التالية طوال فترة الدراسة.

ويجوز صرف مجموع رواتب شهور العطلة الصيفية المستحقة دفعة واحدة في بداية العطلة الصيفية أو نهاية الفصل الدراسي الثاني أو نهاية السنة الدراسية.

ويصرف للمبعوث المتزوج الذي ترافقه زوجته المواطنة بدل سكن بواقع ٢٥٪ من راتب البعثة.

ويستمر صرف راتب البعثة لمدة شهر، وذلك خلال الفترة التالية لانتهاء الدراسة بالتخرج، أو بالحصول على الدرجة العلمية غرض الابتعاث، وذلك لإنجاز ترتيبات العودة النهائية بشرط تواجده في بلد الدراسة خلال هذه الفترة.

ثانياً : بدل الكتب واللوازم الدراسية:

يصرف للمبعوث لمرة واحدة سنويا بدل نقدي لشراء الكتب والمراجع واللوازم لشراء الكتب ، والمراجع واللوازم الدراسية ، وذلك بالقيمة المحددة بالجدول المرفق بهذا النظام .

ثالثاً : نفقات الطباعة :

تتحمل القوة وفقا للجدول بهذا النظام نفقات طبع رسالتي الماجستير، والدكتوراه في التخصص غرض الابتعاث بناء على طلب موثق من مشرف الرسالة لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل البدء في طبع الرسالة،وفي حالة طبع الرسالة من قبل الجامعة أو التوصية بتبادلها بين الجامعات التعليمية الأخرى يستحق المبعوث المكافأة مالية قدرها عشرة آلاف درهم .

رابعاً : الرسوم الدراسية ونفقات التدريب:

تقوم القيادة بتسديد الرسوم ونفقات التدريب العملي والاختبارات المقررة على المبتعثين إلى المؤسسات التعليمية في بلد الابتعاث مباشرة أو بواسطة الملحقية الثقافية أو المبعوث على أن يتم ذلك بموجب مستندات أصلية مصدقة من جهات الاختصاص بعد اعتمادها من الإدارة.

وتتحمل القيادة الرسوم الدراسية لثلاثة من أولاد المبعوث المرافقين له والمقيمين معه بصفة دائمة الملتحقين بالمراحل التعليمية من مستوى رياض الأطفال وحتى الثانوية العامة بالدولة مقر الابتعاث ، وبما لا يزيد عن سبعة آلاف درهم للولد الواحد سنويا.

خامساً : نفقات شراء أو استئجار الأجهزة العلمية:

تصرف بعد موافقة المدير بعض المخصصات المتعلقة بالدراسة التي قد تتطلب شراء أو استئجار أجهزة علمية أو مواد مستهلكة على أن يقوم المبعوث بإرسال مذكرة خطية مدعمة بطلب من الكلية أو المشرف على الدراسة إلى الإدارة، وذلك لتقييم ودراسة كل حالة على حدة ، وتعود ملكية هذه الأجهزة والمعدات للقوة بعد انتهاء المبعوث من دراسته ، وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد قيمتها على (١٥٠٠٠) درهم كحد أقصى طوال فترة الابتعاث.

سادساً : الرسوم غير الدراسية:

تتحمل القوة كافة الرسوم غير الدراسية الضرورية ، سواء الممهدة لبدء الدراسة والخاصة باستصدار تأشيرات الزيارة أو الإقامة في بلد الابتعاث أو المقررة للتسجيل لدى الجهات الأمنية فيها.

سابعاً : :نفقات التأمين الصحي والعلاج:

يستحق المبعوث نفقات التأمين الصحي والعلاج حسب النظام المطبق في بلد الابتعاث أو نفقات العلاج والأدوية في حالة عدم وجود نظام التأمين الصحي فيها،كما يستحق تلك النفقات المبعوث المتزوج عن زوجته وأولاده دون سن الثامنة عشر والمرافقين له في الخارج والمقيمين معه بصفة دائمة.

ويشترط لاستحقاق تلك النفقات ما يلي:

١- تقديم المستندات المصدقة عليها من قبل الملحق الثقافي أو المكتب الصحي بحسب الأحوال والمؤيدة للنفقات المطلوب سدادها.

٢- باستثناء الظروف الخارجة عن إرادة المبعوث يجب أن تقدم هذه المستندات قبل نهاية السنة المالية.

٣- عدم تضمين تلك النفقات واجبة السداد تكاليف علاج الأسنان غير الضرورية أو العدسات اللاصقة أو أية نفقات لإجراء جراحات تجميلية.

ثامناً : تذاكر السفر:

يحصل المبعوث على تذكرة سفر سنوية بالدرجة السياحية المخفضة ، وذلك عن كل سنة من سنوات الابتعاث ذهابا وإيابا من وإلى دولة الإمارات العربية المتحدة وبلد الابتعاث.

وتمنح أسرة المبعوث المتزوج المرافقة له خلال الابتعاث، والمكونة من زوجته وثلاثة من أولاده القصر تذاكر سفر سنوية بالدرجة السياحية المخفضة ذهابا وإيابا من دولة الإمارات العربية المتحدة وبلد الابتعاث وذلك لمرة واحدة كل سنة دراسية من سنوات الابتعاث.

ويجوز منح المبعوث إلى الدراسات العليا تذكرة سفر بالدرجة السياحية المخفضة ذهابا وإيابا من وإلى بلد الابتعاث أو إلي دولة أخرى لأغراض الدراسة أو

أداء الامتحانات أو حضور المؤتمرات والندوات العلمية إذا كانت دراسته تستلزم ذلك، ويتمتع المبعوث بهذه المنحة لمرة واحدة من كل سنة من سنوات الدراسات العليا، وبموجب موافقة مسبقة من القوة أو الإدارة حسب الأحوال ويستحق في هذه الحالات ما ورد في الفقرتين سادسا وسابعا.

ويجوز منح المبعوث وأفراد أسرته المرافقين له تذكرة سفر إضافية في حالة عودته إلى الوطن في الحالات الطارئة التي ترجع إلى أسباب مرضية أوصت بها جهة طبية رسمية معتمدة وذلك بناء على اقتراح الملحق الثقافي أو المكتب الصحي حسب الأحوال وبعد موافقة القيادة على ذلك .

المطلب الرابع
الحوافز الدراسية

نستعرض في هذا المطلب الحوافز الدراسية لمنتسبي القوة الراغبين في متابعة الدراسة بنظام التفرغ الجزئي والراغبين بمتابعة دراستهم داخل الدول سواء كان التفرغ كاملا أم جزئيا أو كانت الدراسة على نفقتهم الخاصة أو على نفقة إحدى الجهات الاتحادية أو المحلية أو المؤسسات العلمية .

ونقسم هذا المطلب إلى أربعة حالات على النحو التالي:

أولاً : يجوز للقائد العام أو من ينوب عنه أثناء غيابه منح منتسبي القوة المواطنين من العسكريين والمدنيين الراغبين في متابعة دراساتهم العليا أو الجامعية بنظام التفرغ الجزئي المزايا التالية [(١)] :

---

(١) المادة (١٥) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

١- إجازة دراسية لمدة لا تتجاوز شهرين متصلة أو متقطعة لكل عام دراسي .

٢- دفع الرسوم الدراسية للمؤسسات التعليمية ورسوم إجراءات السفر.

٣- الراتب الشهري للمبعوث المتفرغ الخارجي وذلك وفقا لرتبته العسكرية أو درجته الوظيفية والمحدد بالجدول المرفق بهذا النظام وذلك خلال فترات الإجازة الدراسية الجزئية المصروفة له لمتابعة الدراسة أو أداء الامتحان.

٤- نفقات الطباعة .

٥- نفقات العلاج والأدوية بحيث تصرف له دون مرافقيه.

٦- تذاكر سفر بالدرجة السياحية من الدولة إلى بلد الدراسة وبالعكس وذلك لمرة واحدة عن كل عام دراسي.

ثانيا: يجوز بقرار من القائد العام أو من ينوب عنه أثناء غيابه منح منتسبي القوة الراغبين في متابعة دراساتهم العليا أو الجامعية التفرغ الكلي أو الجزئي للدراسة بالمؤسسات التعليمية داخل الدولة بالإضافة إلى منحهم بعض المزايا المقررة في حقوق المبعوث المتفرغ (١) .

ثالثا: يجوز للقائد العام أو من ينوب عنه أثناء غيابه منح العاملين في القوة من المواطنين إجازة دراسية براتب للحصول على إحدى الدرجات العلمية وذلك للدراسة بنظام التفرغ الكامل أو الجزئي خارج أو داخل الدولة على أن يكون ذلك على نفقتهم الخاصة (٢) .

---

(١) المادة (١٦) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (١٧) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

رابعـا: يجوز بقرار من القائد العام أو من ينوب عنه أثناء غيابه منح منتسبي القوة إجازة دراسية براتب سواء كان تفرغا كليا أو جزئي على نفقة إحدى الجهات الاتحادية أو المحلية أو المؤسسات العلمية للحصول على إحدى الدرجات العلمية أو ما فوقها [١].

المطلب الخامس
واجبات المبعوث

أولا: على المبعوث بذل أقصى الجهد في دراسته وبحوثه الميدانية، بقصد الحصول على أعلى الدرجات العلمية، إضافة إلى القيام بما يكلف به من تدريبات ميدانية أو برامج تطبيقية وغيرها من الأعمال الجامعية على خير وجه [٢].

ثانيا: لا يجوز للمبعوث مغادرة مقر بعثته خلال الدراسة إلا في الإجازات الدورية المقررة بالمؤسسة التعليمية الملحق بها أو في الحالات الاضطرارية، وفيما عدا ذلك يتعين عليه الحصول موافقة مسبقة من المدير [٣].

ثالثا: يتعين على المبعوث المتفرغ مباشرة عمله في الإدارة التي تقررها القيادة العامة، وذلك بعد أسبوعين من تاريخ انتهاء الدراسة للقائم بالدراسة داخل الدولة،

---

(١) المادة (١٨) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (١٩) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

(٣) المادة (٢٠) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

ومن تاريخ العودة النهائية للقائم بها خارج الدولة وتعد هذه المدة امتدادا لإجازته الدراسية [1] .

رابعـا: يحال المبعوث لمجلس تأديبي، وذلك في الأحوال التي يتأخر فيها عن مباشرة عمله في الإدارة ،وفي حالة إنهاء خدمته يجوز للقائد العام مطالبته بكل أو بعض ما أنفق عليه خلال مدة الدراسة، ويستثنى من ذلك الأعذار القاهرة التي تقبلها القيادة [2] .

خامسا: تلزم القوة الدارس باسترداد ما أنفق عليه خلال مدة دراسته في الأحوال التالية:-

أ) إذا أنهيت خدماته بناء على قرار من مجلس تأديبي أثناء فترة دراسته.

ب) إذا أخل بالالتزامات المقررة في هذا النظام أو بجزء منه.

ج) إذا استقال من القوة قبل إتمام المدة المقرر.

ويجوز للقائد العام أو من ينوب عنه أثناء غيابه وبناء على توصية المدير إعفاؤه من كل أو بعض ما أنفق عليه خلال مدة الدراسة [3] .

---

(١) المادة (٢١) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (٢٢) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٣) المادة (٢٣) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

المطلب السادس
إنهاء الدراسة [1]

يجوز للقائد العام بناء على اقتراح المدير إلغاء أو إنهاء البعثة أو الحوافز الدراسية في أي وقت خلال فترة الدراسة أو أي امتداد لها، وذلك في الحالات التالية:-

١- إذا تخلف الدارس عن الالتحاق بدراسته المقررة لمدة أربعة أسابيع ابتداء من تاريخ إخطاره بالاستعداد للسفر، واستلامه للمخصصات المقررة ،وذلك ما لم يكن تأخره بسبب عذر قهري تقبله القيادة.

٢- إذا أخفق الدارس في الحصول على المعدل المطلوب في اللغة الأجنبية للدراسة غرض الإيفاد أو إذا أخفق في الحصول على الحد الأدنى من الساعات الدراسية المعتمدة لدراسته في فصلين دراسيين متتاليين أو ثلاثة فصول دراسية متفرقة خلال مدة الابتعاث،وهذا بالنسبة للدراسة التي تجري على أساس الفصول الدراسية أو إذا رسب في دراسته بغير عذر تقبله القيادة في سنتين دراسيتين متتاليتين،وذلك بالنسبة للدراسة التي تجري على أساس السنين الدراسية.

٣- إذا سلك سلوكا شائنا أو أساء إلى سمعة الدولة في الخارج.

٤- إذا مارس نشاطا يتنافى مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف أو تقاليد الدولة وقيمها المثلى أو يضر بالدولة بطريق مباشر أو غير مباشر.

٥- إذا مارس نشاطا سياسيا بأي شكل من الأشكال.

٦- إذا حصل على منحة إن مساعدة دراسية من جهة أخرى دون موافقة القيادة،ولا تعتبر في حكم المساعدة الدراسية في هذا مجال المكافآت المالية والجوائز التي

---

(١) المادة (٢٤) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

يحصل عليها الدارس من الجامعة أو المعهد الذي يدرس في أي منهما بسبب تفوقه في الدراسة.

٧- إذا غير التخصص الدراسي أو بلد الدراسة بدون موافقة القيادة الخطية على ذلك أو إذا غير المؤسسة التعليمية أو التدريبية التي أوفد إليها بدون موافقة القيادة الخطية.

٨- إذا قام بممارسة أي عمل تجاري أو مهني خلال فترة الابتعاث ، سواء كان بأجر أو بدونه، وتستثنى من ذلك الأعمال التدريبية التي تكون تحت إشراف المؤسسات التعليمية.

٩- إذا ثبت عدم جدوى استمرار المبعوث في دراسته أو إذا استوجبت مبررات تقتضيها المصلحة العامة للقوة.

المطلب السابع
أحكام أخرى

أولا : تعد مدة البعثة الدراسية بمثابة خدمة فعلية ، بحيث يتم احتسابها في الأقدمية وعند الترقية وفي حساب المكافآت والمعاش عند نهاية الخدمة، بشرط عدم رسوب المبعوث في دراسته سنويا،ولا تحتسب سنة الرسوب كخدمة فعلية، ويجوز استثناء المبعوث من شرط الرسوب إذا اثبت أسباب الرسوب خارجة عن إرادته [(١)].

---

(١) المادة (٥) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

ثانيا : تعد الإدارة تقارير الكفاءة والإنجاز الدورية خلال فترة البعثة الدراسية بناء على النتائج الأكاديمية الفعلية التي حققها المبعوث خلال فترة الدراسة، لرفعها للقيادة استنادا إلى تقارير الملحق الثقافي [١] .

ثالثا: يشترط لصرف المخصصات والمزايا المالية المقررة للزوجة والأولاد المرافقين للمبعوث ما يلي [٢] :-

١- أن تكون الزوجة مواطنة من دولة الإمارات العربية المتحدة.

٢- مرافقة الزوجة والأولاد للمبعوث للإقامة الدائمة معه في بلد الابتعاث.

رابعا: يستحق المبعوث الذي حصل على الدرجة العلمية غرض الابتعاث قبل انتهاء المدة المقررة للدراسة بمعدل لا يقل عن (جيد جدا)، وبمدة لا تقل عن ستة أشهر مكافأة مالية مقدارها عشرة آلاف درهم ويعفى طالب الدراسات العليا من شرط التقدير [٣] .

خامسا: يجوز صرف نفقات شحن الأمتعة للمبعوث بعد تخرجه، وبمعدل ٨٠ كيلوغراما للأعزب و١٥٠ كيلو للمتزوج ،ويتم الصرف بموجب مستندات ثبوتية يعتمدها المدير [٤] .

---

(١) المادة (٦) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (٢٥) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

(٣) المادة (٢٦) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

(٤) المادة (٢٨) من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم (١) لسنة ٢٠٠١م.

سادساً: تتولى الإدارة العامة للمالية تنفيذ كافة إجراءات الصرف للمخصصات والمزايا والمستحقات المالية للدارس ، وذلك وفقا للجدول المرفق [(١)] .

سابعا: يلتزم جميع منتسبي القوة الحاصلين على تفرغ كامل أو جزئي وفقا لأحكام هذا النظام بالعمل لدى القوة لمدة خمس سنوات بعد الحصول على الدرجة العلمية غرض الابتعاث [(٢)] .

ثامنا: يلتزم كل منتسب للقوة الحاصل على تفرغ أو جزئي بتقديم طلب خطي للمؤسسة التعليمية التي يدرس فيها، متعهدا بموافاة المدير بالتقارير الأكاديمية أو المعلومات الدراسية عند طلبها من المستشار الثقافي أو من الإدارة مباشرة [(٣)] .

تاسعا: في حالة وفاة منتسب القوة الخاضع لأحكام هذا النظام في الخارج تتحمل القيادة نفقات تحنيط ونقل الجثمان بالإضافة إلى نفقات عودة أفراد أسرته وأمتعتهم إلى الدولة في حالة الموافقة المسبقة على مرافقتهم له، كما تتحمل القيادة نفقات تحنيط ونقل الجثمان في حالة وفاة أحد أفراد أسرة المنتسب ، بالإضافة إلى تذكرة سفر إضافية ذهابا وإيابا لشخص واحد كمرافق للجثمان [(٤)] .

---

(١) المادة (٢٩)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٢) المادة (٣٠)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٣) المادة (٣١)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

(٤) المادة (٢٧)من نظام البعثات الدراسية (١) لسنة ١٩٩٣م المعدل بالنظام رقم(١) لسنة ٢٠٠١م.

المبحث الخامس
انتهاء الخدمة

أولا: تعريف انتهاء الخدمة:

هو انقطاع صلة الموظف بالمنشأة التي كان يعمل بها،وانتهاء الخدمة يأخذ صوراً مختلفة منها العجز عن الاستمرار في أداء العمل بسبب الحوادث أو إصابات العمل أو بسبب الشيخوخة المبكرة أو بلوغ سن التقاعد أو الوفاة،وقد تنتهي الخدمة بالفصل بسبب سوء السلوك أو الإهمال والتقصير أو عدم الصلاحية والقدرة على الأداء أو بالاستغناء،أي إخراج الموظف بسبب زيادته عن حاجة العمل رغم قدرته على الأداء، وقد يترك الفرد العمل بمحض اختياره سعيا وراء تحسين مركزه المادي والاجتماعي في مكان آخر يفضله عن عمله الحالي [١] .

ثانيا: أسباب ترك الخدمة [٢] :

١- انخفاض الراتب.

٢- ضعف مركز الموظف بين الجماعة التي يعمل معها.

٣- سوء علاقة الموظف برؤسائه وسوء معاملتهم له.

٤- عدم وجود فرص للترقية والتفوق.

٥- صرامة الرقابة عليه.

٦- عدم إحساسه بأهمية العمل.

٧- عدم استقراره في هذا العمل.

---

(١) الدكتور محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٣٩١.

(٢) الدكتور محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، المرجع السابق، صفحة ٣٩١.

٨- سوء أحوال العمل .

فكل موظف عام مهما طالت مدة خدمته يأتي اليوم الذي ينهي فيه تلك الخدمة الوظيفية وتنتهي صفته كموظف عام، إما بقوة القانون بمجرد تحقق السبب الذي حدده القانون كحالة بلوغ سن التقاعد وإما بقرار من الإدارة كفصل الموظف لعدم اللياقة الصحية، وإما أن تنتهي بناء على طلب الموظف وإرادته كالاستقالة [١] .

وأنهى المشرع خدمة منتسبي القوة لأحد الأسباب الآتية [٢] :

١- الوفاة أو الحكم بثبوت الغيبة المنقطعة و

٢- بلوغ سن الستين،ويجوز بقرار من قائد الشرطة مد الخدمة خمس سنوات أخرى إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك أو إكماله سن التقاعد القانوني.

٣- انتهاء مدة عقود المتعاقد معهم أو مدة إعارتهم.

٤- الاستقالة.

٥- ثبوت عجزهم عن القيام بمهام وظائفهم لأسباب صحية طبقا لما تقرره اللجنة الطبية.

٦- عدم الكفاءة طبقا لما هو مقرر في اللائحة.

٧- الفصل من الخدمة بناء على قرار مجلس التأديب أو الحكم عليهم لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

وسوف نقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب على النحو التالي:

---

(١) الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور عاصم احمد عجيلة، القانون الإداري، الطبعة الثانية ، مطبعة نهضة مصر، القاهرة،١٩٨٥، صفحة٤٦٧ .

(٢) المادة (٨٠) من لائحة الشرطة التنفيذية.

المطلب الأول:انتهاء الخدمة بقوة القانون.

المطلب الثاني: انتهاء الخدمة بقرار من جهة الإدارة.

المطلب الثالث: انتهاء الخدمة بإرادته(الاستقالة).

المطلب الرابع: شهادة إنهاء الخدمة.

المطلب الأول
انتهاء الخدمة بقوة القانون

أولاً : الوفاة أو الحكم بثبوت الغيبة المنقطعة :

يترتب على وفاة الموظف انتهاء خدمته وبقوة القانون،وذلك من تاريخ وقوع الوفاة حتى ولو كان الموظف في ذلك التاريخ في إجازة من أي نوع.

ولا يثير هذا السبب أي مشاكلات عملية في التطبيق، ومع ذلك فيمكن إيراد بعض الملاحظات العامة بهذا الشأن وهي:

أ - أن خدمة الموظف تنتهي بوفاته وبقوة القانون من تاريخ الوفاة سواء أكانت الوفاة حقيقية أو حكمية (أي بموجب حكم قضائي).

ب - أنه وإن كانت خدمة الموظف تنتهي وبقوة القانون من تاريخ الوفاة، إلا أنه لا يعتبر انتحار الموظف إنهاءً للعقد بإرادته المنفردة، فتنتهي خدمة الموظف للوفاة من تاريخ الانتحار، ولا يترتب على الانتحار حرمان الموظف من الحقوق المقررة له [1].

---

(١) الدكتور زكي محمد النجار ، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين المدنيين بالحكومة والقطاع العام ، دار الفكر العربي، القاهرة ،١٩٨٧،صفحة ٨وما بعدها .

ثانياً : بلوغ سن التقاعد :

الحكمة من تحديد سن التقاعد هو أن الوظيفة العامة نوع من الولاية يسلط بها الموظف في فرع من فروع العمل العام، فيلزم للاضطلاع بهذه الولاية وتحملها وتصريفها إلى الغاية المرجوة قدر من الخبرة والنضوج، كما أن الموظف لا يبقى على حال واحد من القدرة على العمل واحتماله والنهوض به، كلما طال به العمر ضعفت قدرته وقل إنتاجه، لذلك كان طبيعيا أن يعين المشرع السن التي يستوفي بها حد النضوج المطلوب وتلك التي ينتهي إليها حد الخدمة المجدية والإنتاج المرضي [(١)] .

على أن علة تحديد سن التقاعد عند بلوغها لا تقف عند حد عدم القدرة على مواصلة القيام بأعباء الوظيفة، بل أن هذا السبب لانتهاء الخدمة بقوة القانون، والذي لا يخلو نظام وظيفي من النص عليه كسبب من أسباب انتهاء الخدمة،ينظر إليه على أنه في صالح الوظيفة ذاتها من حيث تغذيتها بالدماء الشابة والخبرات الجديدة على الدوام، كما أن النص على هذا السبب لانتهاء الخدمة بقوة من شانه أن يحقق رغبة سائر الموظفين في التقدم بمدارج السلم الوظيفي وبلوغ قمة الوظائف وذلك بإفساح المجال أمامهم ليحلو محل زملائهم الذين تقدمت بهم السن [(٢)] .

تتفق القوانين الوظيفية على تحديد سن أقصى هو عادة ستين سنة يجب فيها إحالة الموظف إلى التقاعد بهدف تجديد شباب الوظيفة العامة وإتاحة الفرصة للأجيال الجديدة في تولي المناصب والأعباء العامة .

---

(١) انظر حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٣٩٦ لسنة ٤ قضائية في ١٩٥١/٤/٢٥، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري في خمسة عشر عاما ١٩٤٦ - ١٩٦١ الجزء الرابع صفحة ٣٩١٤ نقلاًعن الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٩

(٢) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ١٠

ويلاحظ أن سن الستين عاماً كحد للخروج من الخدمة هو حد ملزم للإدارة، بحيث لا يجوز مد الخدمة بعدها إلا استثناءً [1] ، إذا اقتضت المصلحة العامة [2] ذلك حتى الخامسة والستين .

ثالثاً : الحكم على الموظف جنائيا:

إن إخلال الموظف بالواجبات المتعلقة بالوظيفة يعرضه للمسؤولية، وهذه المسؤولية قد تكون مسؤولية مدنية أو جنائية أو تأديبية، باختلاف نوع الجريمة التي يرتكبها. وقد يكون الفعل الذي يرتكبه الموظف إخلالا بواجباته الوظيفية عناصر في جريمة واحدة من هذه الجرائم الثلاث، وبالتالي مسؤولية واحدة، وقد يشكل الفعل عناصر أكثر من جريمة وأكثر من مسؤولية، والمقصود هنا حالة كون الفعل الذي ارتكبه الموظف يشكل جريمة جنائية يستوي في ذلك أن يشكل ذلك إخلالا بواجبات وظيفته أم لا، ولكن يترتب على الحكم فيها بعقوبة معينة إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون [3] .

الحكم على موظف بعقوبة جناية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة يعتبر أيضا سبباً لانتهاء خدمة الموظف بقوة القانون، وما القرار الإداري الصادر بإنهاء الخدمة في هذه الحالة إلا مجرد قرار كاشف عن وضع قانوني تحقق بقوة القانون ، وكما سبق أن رأينا شرط عدم الحكم على الشخص بعقوبة جناية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة يعتبر هكذا شرطا للالتحاق بالوظيفة العامة أيضا للاستمرار والبقاء فيها [4] .

---

(١) الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور عاصم احمد عجيلة ، القانون الإداري، المرجع السابق،صفحة ٤٦٧

(٢) الفقرة الثانية من نص المادة (٨٠)من لائحة الشرطة التنفيذية رقم(١) لسنة ١٩٨٤

(٣) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٣.

(٤) الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور عاصم احمد عجيلة ، القانون الإداري ، الطبعة الثانية ، مطبعة نهضة مصر، القاهرة ، ١٩٨٥، صفحة ٤٦٨.

رابعاً : انتهاء مدة العقد أو الإعارة:

ينتهي العقد عند نهاية مدته أو إذا انقطع المتعاقد عن عمله واحد وعشرون يوما متتالية بدون عذر تقبله القيادة العامة ، أو قام أحد طرفي العقد بإخطار الطرف الآخر كتابة بعدم رغبته في تمديد العقد قبل انتهاء مدته بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعقد الخارجي وشهر واحد بالنسبة للعقد المحلي. كما يجوز للحكومة ولأسباب غير تأديبية أن تنهي العقد في أي وقت لكنها تلتزم بأن تؤدي للمتعاقد مجموعة رواتبه الأساسية إلى نهاية مدة العقد أو راتب شهرين أيهما أقل .

المطلب الثاني
انتهاء الخدمة بقرار من جهة الإدارة

أولا: الفصل التأديبي :

لا يلجأ لجزاء الفصل من الخدمة إلا إذا كانت المخالفة جسيمة وخطيرة وخاصة إذا تعلقت بما يمس أمانة ونزاهة وسمعة الموظف، أو إذا كانت المخالفات التي ارتكبها الموظف لا تنبئ عن تحسنه في عمله، أي إذا كانت حالة الموظف ميئوسا منها، وما لم تتعلق المخالفة المنسوبة إلى الموظف بأمانته ونزاهته. فلا يعد الحكم بفصل الموظف مما يصمه بسوء السيرة أو يجعله غير محمود السيرة، ذلك أن حسن السيرة إنما يتعلق بمجموعة القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف، ومعيارها القيم العليا في الإنسان كأمانته وعرضه [1] .

---

(١) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢١٠.

وتنتهي خدمة الموظف بصدور قرار أو حكم بفصله من الخدمة ، وتنتهي الخدمة من تاريخ صدور القرار أو الحكم وصيرورته نهائيا [١] . من مجلس التأديب أو المحكمة التأديبية كضمانة للموظف العام في مثل هذا الجزاء[٢] .

ثانيا: عدم اللياقة الصحية:

إذا ثبت عجز الموظف عن القيام بمهام وظائفه لأسباب صحية طبقا لما تقرره اللجنة الطبية.

ولا يجوز إنهاء خدمة أي من منتسبي القوة لأسباب صحية ما لم يستنفد كافة إجازته المرضية والسنوية المستحقة بموجب هذه اللائحة. ونبه المشرع على عدم وجود مانع من إنهاء الخدمة في وقت سابق إذا وافق المنتسب كتابيا على ذلك[٣] .

ومن استعراض ذلك، نخلص إلى أن عدم اللياقة الصحية يُعَدُّ أحد الأسباب الطبيعية لإنهاء خدمة الموظف،وان المشرع قد وضع قيوداً على حرية الإدارة عند إنهاء خدمة موظفيها لعدم اللياقة الصحية وتتمثل هذه القيود في شرطين، لا يجوز إنهاء خدمة الموظف إلا بتوافرهما معا وهما :

١- أن يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من اللجنة الطبية :

بمعنى أن تقرر اللجنة الطبية المختصة عدم لياقة الموظف صحيا،وتقرير ثبوت عدم لياقة الموظف صحيا أما أن يكون بطلب الموظف أو بناء على طلب الجهة التي يعمل بها، وقرار اللجنة الطبية التي يستند إليها في تقرير عدم لياقة الموظف صحيا يجب أن يكون صحيحا غير مشوب بأي من العيوب التي تبطل القرار كعدم

---

(١) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٨٦.

(٢) الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور عاصم احمد عجيلة ، القانون الإداري ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٦٨ .

(٣) الفقرة الخامسة والثانية من المادة (٨٠) من لائحة الشرطة التنفيذية.

الاختصاص أو مخالفة القوانين أو اللوائح وأيضا يجب ألا يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة، وإذا كان الأمر كذلك فإنه لا يكفي تقرير صاحب الشأن نفسه في هذا الصدد فاللجنة الطبية هي الجهة المختصة بإجراء الكشف الطبي على الموظفين لمنحهم إجازات مرضية .

٢- أن يستنفذ الموظف إجازته المرضية والاعتيادية:

وعلى ذلك فإصدار الإدارة قرارا بإنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية حتى ولو قررت اللجنة الطبية ذلك يعد معيبا مستوجبا الإلغاء ، ما دام الموظف لم يستنفذ إجازاته المرضية والسنوية . (١) ولكن المشرع لم يمنع من إنهاء الخدمة في وقت سابق على عدم استنفاذ الإجازات المرضية والسنوية إذا كان ذلك بموافقة الموظف كتابيا.

ثالثا: عدم الكفاءة :

لإنجاح الجهاز الإداري في إنجاز دوره الهام في تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ سياستها العامة، ولتحقيق العدالة بين الموظفين وإعطاء كل ذي حق حقه، تضع أنظمة لتقييم الموظفين أو لقياس كفاءتهم لأعمالهم (٢) .

---

(١) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٩٩ ومابعدها .

(٢) الدكتور ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٢٢٥.

المطلب الثالث
انتهاء الخدمة بإرادته (الاستقالة)

أولا: تعريف الاستقالة:

الاستقالة هي إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو لاتخاذه موقفا معينا يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة (١).

ففي انتهاء خدمة الموظف بالاستقالة تستجيب جهة الإدارة إلى رغبة أحد موظفيها الملزمين قانونا بالعمل في هجر الخدمة هجرا نهائيا ، يستوي في ذلك أن يعبر الموظف عن رغبته صراحة أو ضمنا ،أي أن جهة الإدارة في الاستقالة لا تنفرد بإنهاء خدمة الموظف،وهو ما يجعل الاستقالة منفردة بين أسباب انتهاء الخدمة التي لا يعول فيها على إرادة الموظف في إيقاع الآثار القانونية ، ذلك أن الموظف الذي يتقدم باستقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة،وأنه وان كان هذا التصرف صادرا عن إرادته المنفردة إلا أن ترتب الآثار القانونية عليه منوط في النهاية بقبول الاستقالة من السلطة الإدارية المختصة (٢).

وللمنتسب أن يستقيل من الخدمة وتكون الاستقالة بإشعار كتابي وخالية من أية شروط،وعلى المستقيل أن يقدم استقالته قبل الميعاد المحدد لانتهاء خدمته بمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر،وفي جميع الأحوال يجوز للقائد العام أن يقبل مدة اقل.

---

(١) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، المرجع السابق، صفحة ٢٨٠.

(٢) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ١١٣ .

ويصدر القرار بقبول الاستقالة من القائد العام أو من يفوضه.وله أن يقرر إرجاء قبول الاستقالة لمدة لا تتجاوز ستة اشهر من التاريخ المحدد لانتهاء الخدمة [١].

ثانيا:شروط الاستقالة :

١- أن تكون الاستقالة مكتوبة:

للمنتسب أن يستقيل من الخدمة وتكون الاستقالة بإشعار كتابي .

ولاشك أن في اشتراط أن تكون الاستقالة مكتوبة حماية للموظف حتى يمكن أن يفصح عن إرادته بترو وأناة وبينة، فلقد عنى المشرع بالنص صراحة على وجوب كتابة الاستقالة حتى لا يؤاخذ الموظف بالنتائج المترتبة على تسرع منه بفلتة من لسانه تحت انفعال قد لا يخلف لصاحبه سوى الندم ، وهي نتائج بالغة الخطورة تتمثل في إنهاء خدمته وما يترتب على ذلك من آثار، ومن جهة أخرى فان إجابة الموظف إلى طلبه في قبول الاستقالة المقدمة منه تستلزم إبداء رؤساء الموظف بمختلف مستوياتهم رأيهم في ذلك سواء بالقبول أو الإرجاء، ولا يتسنى ذلك إلا إذا كانت مكتوبة [٢] .

٢- ألا يكون طلب الاستقالة معلقا على شرط :

أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط، وإلا اعتبرت ،كأن لم تكن ، إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابة الموظف إلى طلبه . لان الشرط الذي تعلق عليه يعتبر مرتبطا بها ارتباطا لا يقبل التجزئة. وهذا الأمر يحتاج إلى شئ من الدقة في التطبيق.فإذا طلب الموظف الاستقالة بشرط ترقيته بالاختيار قبل إنهاء خدمته، ففي هذه الحالة لا يمكن قبول استقالته إلا مع ترقيته بالاختيار إلى الدرجة الأعلى . أما إذا

---

(١) المادة (٨١) معدلة من لائحة الشرطة التنفيذية صدر التعديل في أوامر القوة الجزء الأول رقم ٩٤/٦)،١٩٩٤/٢/١٠.

(٢) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، المرجع السابق، صفحة ١١٧ .

طلب الاستقالة ما لم ينقل إلى وظيفة أخرى معينة، فان طلب الاستقالة هنا يعتبر كأن لم يكن، ولا يجوز للإدارة في هذه الحالة قبول استقالته مدعية الاستجابة لرغبته لأنها قررت عدم نقله وهو يطلب الاستقالة في حالة عدم النقل.ولا يجوز ذلك لأن طلب الموظف في الحقيقة هو النقل إلى وظيفة معينة، وإجابته إلى طلبه تعني نقله إلى هذه الوظيفة ، وبنقله تنتهي شكواه ولا يكون راغبا في ترك الخدمة حسب الطلب الذي تقدم به.وذلك فضلا عن احتمال أن يتعلق الأمر بمجرد تهديد بترك الخدمة دون رغبة حقيقية فيها [(١)].

٣- تقديم الاستقالة قبل المدة المحددة:

على المستقيل أن يقدم استقالته قبل الميعاد لانتهاء خدمته بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر إذا كان من رتبة ضابط ولا تقل عن شهر إذا كان من رتبة تقل عن ذلك ، وفي جميع الأحوال يجوز للقائد العام أن يقبل مدة اقل [(٢)].

٤- أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة:

ويصدر القرار بقبول الاستقالة من القائد العام أو من يفوضه. وله أن يقرر إرجاء قبول الاستقالة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من التاريخ المحدد لانتهاء الخدمة [(٣)].

الاستقالة تستلزم التعبير عن إرادتين، إرادة الموظف وإرادة الجهة الإدارية، ولا يعني ذلك أن الاستقالة عملية تعاقدية، بل تعد الاستقالة عملية إدارية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار. وإذا كان الأمر كذلك لزم أن يكون التعبير عن كل إرادة صحيحا

---

(١) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٨١.
(٢) نص المادة (٨١) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م.
(٣) نص المادة (٨١) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م.

حتى تعمل الاستقالة أثرها . فطلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة والقرار بقبول هذا الطلب مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب وإحداث الأثر القانوني المترتب على الاستقالة (١) .

فعند إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل، يجب ألا تبالغ الإدارة في إطالة هذه المدة .

٥- عدم جواز الاستقالة إثناء التحقيق أو المحاكمة (٢) :

لا يجوز لأي منتسب للقوة تقديم طلب الاستقالة ما دام خاضعا للتحقيق أو المحاكمة . والأصل في ذلك هي الإحالة للمحاكمة التأديبية وليست المحاكمة الجنائية، ويكون ذلك من تاريخ إحالة الأمر للتحقيق في وقائع منسوبة إليه من جهة الإدارة.

والقصد من ذلك هو ألا يفلت الموظف من العقاب بالاستقالة إذا كانت الجريمة التأديبية المتهم فيها من الجسامة بحيث تستحق عقوبة الفصل من الخدمة.وإذا كان الفصل من الخدمة والاستقالة يشتركان في أنهما يؤديان إلى إنهاء خدمة الموظف، فان آثارهما تختلف مع ذلك من حيث مدى الحقوق التي تترتب للموظف أو الفرص التي تتاح له بعد ترك الخدمة (٣) .

---

(١) الدكتور زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة ، مرجع سبق ذكره، صفحة ١١٧ وبعدها .
(٢) نص المادة (٨٢) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م.
(٣) الدكتور ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي، مرجع سبق ذكره، صفحة ٢٨٢.

جدول رقم (١)

المستحقات المالية الثابتة للمبعوثين

بلد الدراسة		الدول العربية		دول أوربا الغربية		أمريكا وكندا واستراليا	
المستحقات المالية		الضباط	ضباط الصف والأفراد	الضباط	ضباط الصف والأفراد	الضباط	ضباط الصف والأفراد
راتب البعثة	الدراسات العليا	٤٤٠٠ د	٤٠٠٠ د	٤٤٠٠ د	٤٠٠٠ د	٤٤٠٠ د	٤٠٠٠ د
	الدراسات الجامعية	٤٠٠٠ د	٣٦٠٠ د	٤٠٠٠ د	٣٦٠٠ د	٤٠٠٠ د	٣٦٠٠ د
الكتب واللوازم الدراسية	جميع المبعوثين	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د
نفقات طباعة رسائل الدكتوراة والماجستير	رسالة دكتوراة	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د	٢٥٧٠ د
	رسالة الماجستير	١٨٥٠ د	١٨٥٠ د	١٨٥٠ د	١٨٥٠ د	١٨٥٠ د	١٨٥٠ د

- يمنح المبعوث المتزوج بدل سكن بواقع ٢٥٪ من راتب البعثة ؛ بشرط مرافقة الزوجة له في بلد الابتعاث.
- يطبق جدول المستحقات المالية الثابتة للمبعوثين على مبتعثي القوة من المدنيين بحيث يصرف راتب البعثة لفئة الضباط ، للمبعوثين المدنيين من الدرجو (٢/٥) فما فوق ، وراتب البعثة لفئة ضباط الصف والأفراد ، للمبعوثين المدنيين من الدرجة (٢/٦) فما دون .

المطلب الرابع
شهادة إنهاء الخدمة

هذه الشهادة تتضمن التقييم اللازم عن الفرد الذي أنهيت خدماته وذلك من حيث قدرته على العمل وسلوكه الشخصي.

ودرجات العمل تكون كالتالي ممتاز أو جيد جدا أو جيد أو ضعيف، أما السلوك فدرجات تقييمه لا تحتمل التأويل فإما أن يكون الفرد حسن السيرة والسلوك أو أن يكون سلوكه غير مرضي.

وكل من لم يكمل عامين في الخدمة لا يدون عن سلوكه شيئا أما عن قدرته في العمل فيجب أن تقيم التقييم الذي يستحقه وذلك من واقع التقارير والملف الشخصي.

وتوقع شهادة إنهاء الخدمة من القائد العام أو من نائبه [(١)].

---

(١) نص المادة (٨٣) من لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١) لسنة ١٩٨٤ م.

الملاحق

- قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦.
- اللائحة التنفيذية لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

الملحق الأول

- قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦.

حكومة دبي

نحن راشد بن سعيد المكتوم حاكم دبي وملحقاتها ، نقرر سن القانون التالي:

قانون شرطة دبي
لسنة ١٩٦٦م

المقدمة :

اسم القانون	(١)	يسمى هذا القانون،قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦.
تفسير	(٢)	تعني الكلمات والألفاظ التالية لغايات هذا القانون ما يلي ما لم يتطلب سياق المعنى خلاف ذلك:
" سمو الحاكم "		تعني هذه العبارة سمو حاكم دبي وملحقاتها.
" قائد الشرطة "		تعني هذه العبارة الضابط المعين من قبل سمو الحاكم للقيام بواجبات وممارسة سلطات قائد الشرطة،أو أي شخص يقوم بأعمال قائد الشرطة،في حالة غيابه بمقتضى أحكام هذا القانون .
" مفتش "		تعني هذه الكلمة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة مفتش من أية درجة كانت . وتشمل وكيل المفتش.

" ضابط الصف "	تعني هذه العبارة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة نائب أو عريف.
" الشرطة "	تعني هذه الكلمة قوة شرطة دبي المنشأة بمقتضى أحكام هذا القانون.
" ضابط شرطة ذو رتبة عالية "	تعني هذه العبارة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة مدير شرطة مساعد أو أعلى من ذلك.

القسم الأول
تنظيم الشرطة

إنشاء قوة شرطة دبي **(٣)** تنشأ في إمارة دبي وملحقاتها قوة تعرف بشرطة دبي.

واجبات الشرطة **(٤)** ١- تستخدم الشرطة لمنع وقوع الجرائم واستقصاؤها وجمع أدلتها والقبض على فاعليها وإقامة الدعوى عليهم والمرافعة فيها وحفظ المسجونين بصورة أمينة والمحافظة على الأمن العام وعلى سلامة الأشخاص والأموال والقيام بأي واجبات أخرى تعهد إليها بموجب أي قوانين أخرى يعمل بها في دبي.

٢- ويجوز استخدام الشرطة لتنفيذ الأوذنات والأوامر الأخرى وتبليغ الاحضاريات والإعلانات الصادرة من قبل الحاكم.

٣- تؤدي واجبات نصوص القوانين التي تكون سارية المفعول في البلاد وفي حالة عدم وجود قوانين قابلة للتطبيق فبمقتضى توجيهات سمو الحاكم.

تأليف الشرطة (٥)

١-تتألف الشرطة من عدد من ضباط الشرطة من ذوي الرتب العالية والمفتشين وضباط الصف وغير ذلك من أفراد الشرطة حسبما يأمر به سمو الحاكم من وقت لآخر.

٢- لسمو الحاكم أن يعين بأية شروط أي ضابط أو أي شخص آخر للقيام بواجبات وممارسة صلاحيات أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو أي مفتش لكلها أو بعضها.

٣- يجوز لكل فرد من أفراد الشرطة أن يمارس سلطات أي فرد آخر من أفراد الشرطة ذي رتبة أو درجة أقل منه.

سلطات قائد الشرطة (٦)

١- يعهد لقائد الشرطة بقيادة الشرطة وإدارتها وتنظيمها، كما يكون مسؤولا عن مراقبة جميع النفقات المتعلقة بالشرطة وعن اللوازم التابعة لها.

٢- ولقائد الشرطة أن يعين في أي وقت الأشخاص اللائقين للخدمة كأفراد في الشرطة لملئ الشواغر في جهازها الموافق عليه،شريطة أنه لا يجوز له تعيين أي ضابط شرطة من ذوي الرتب العالية أو مفتش بدون موافقة سمو الحاكم.

٣- ولقائد الشرطة أن يوقف عن العمل أو يسرح أو يفصل أو يخفض رتبة أي فرد من أفراد الشرطة يثبت لديه بما يكفي لاقتناعه أنه مهمل أو غير مقتدر في تأديته لواجباته أو غير صالح للقيام بها بصورة عامة.

ويشترط فيما تقدم أنه لا يجوز فصل أو تسريح أو تخفيض رتبة أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو مفتش دون موافقة سمو الحاكم.

٤- يجب على قائد الشرطة أن يعمل بمقتضى أية توجيهات قد يصدرها له سمو الحاكم من وقت لآخر،فيما يتعلق بالشرطة أو بتأديتها لواجباتها ومسؤولياتها.

٥- لقائد الشرطة السلطة بالاتصال مباشرة مع قوات الشرطة أو أجهزة الأمن الأخرى في أية مسألة يرى أنها تؤثر على سلامة إمارة دبي وملحقاتها أو على شخص سمو الحاكم أو عائلة سموه.

٦- في حالة غياب قائد الشرطة يقوم نائبه بتأدية الواجبات وممارسة الصلاحيات المناطة بقائد الشرطة،وفي حالة غياب نائب قائد الشرطة يقوم أعلى ضابط شرطة بعده بذلك.

القسم الثاني
الالتحاق بالخدمة

شروط الاستخدام وتجديده (٧)

يجب على كل شخص يطلب الالتحاق للخدمة بالشرطة أن يجتاز فحصا طبيا،وإذا ما وفق على طلبه،له الحق للخدمة في الشرطة لمدة سنتين يجوز له تجديدها في نهاية هذه المدة بموافقة قائد الشرطة.

ويشترط في ذلك أنه لا يجوز جديد استخدام أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو مفتش دون موافقة سمو الحاكم.

إعلان الولاء لسمو الحاكم (٨)

١- يقتضي على كل شخص الحق للخدمة في الشرطة أن يعلن ولاءه لسمو الحاكم.

توقيع ورقة الإقرار:

٢- يجب على كل شخص الحق بالخدمة في الشرطة بمقتضى هذا القانون أن يوقع إقرارا خطيا،حسب النموذج المقرر،بحضور قائد الشرطة أو بحضور أي فرد من أفرادها يفوضه القائد بذلك،أو من قبل ذلك الفرد من أفراد الشرطة المفوض من قبله.

إعطاء القسم من قبل كبار أفراد الشرطة

٣- يجب على أفراد الشرطة من رتبة وكيل مفتش وما هو أعلى منها أن يقسم بحضور قائد الشرطة اليمين المقررة.

٤-ولغايات هذه المادة تعني كلمة "المقرر"أو "المقررة" من قبل قائد الشرطة بموافقة سمو الحاكم .

التعيينات السابقة في الشرطة (٩) كل شخص يخدم في شرطة دبي بتاريخ العمل بهذا القانون يعتبر بأنه قد عين وفق أحكامه .

القسم الثالث
النواطير

استخدام النواطير لخدمات خاصة (١٠) إذا استلم قائد الشرطة طلبا من أي شخص أو مجموعة من الأشخاص لتعيين حراس خصوصيين لاستخدامهم في المحافظة على العقارات أو الأموال، فيجوز له أن يعين للمدة المطلوبة أي أشخاص لائقين كحراس خصوصيين يعرفون بالنواطير،وتعهد إليهم تلك الخدمة الخاصة فقط.

أتعاب النواطير (١١) يجب على كل من يطلب خدمات ناطور أن يدفع له بدلات أتعابه وما يقرر قائد الشرطة لزوم دفعه من ثمن اللباس الرسمي ومعدات الناطور أو غير ذلك من المصاريف.

وتكون قيمة هذه المدفوعات وطريقة دفعها حسب ما يتفق عليه بين قائد الشرطة والفرقاء المعنيين.

وفي حالة عدم وجود مثل هذا الاتفاق فبمقتضى ما يأمر به قائد الشرطة.

اعتبار النواطير كأفراد شرطة (١٢) يجب على كل شخص تم تعيينه كناطور أن يعطي تصريحا وفق النموذج المقرر من قبل قائد الشرطة وأن يوقعه بحضور ضابط شرطة ذو رتبة عالية،ويعتبر الناطور لجميع الغايات فردا من أفراد الشرطة،ويخضع لنصوص أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتأديب والسلطات والحصانة.

ويشترط في ذلك أنه ليس للناطور أي حق بالمطالبة من الأموال العامة لشرطة دبي.

انتهاء استخدام النواطير (١٣) يجوز لقائد الشرطة أو لأي فرد من أفرادها مفوض من قبله أن ينهي خدمة أي ناطور في أية حالة من الحالات التالية:

أ) حينما لا يبقى ثمة حاجة لخدماته.

ب) حينما يثبت بما يكفي لإقناع القائد أنه مهمل أو غير مقتدر في تأديته لواجباته أو غير صالح للقيام به.

جـ) حينما يرتكب جرما بمقتضى أحكام هذا القانون.

القسم الرابع
واجبات وسلطات أفراد الشرطة

سلطات وواجبات أفراد الشرطة

(١٤) يخول كل فرد من أفراد الشرطة جميع السلطات والامتيازات والحصانات وعليه أن يؤدي بأقصى ما لديه من مهارة ومقدرة جميع الواجبات والمسؤوليات المناطة أو المتعلقة بوظيفة رجل الشرطة وفق أحكام القانون أو أي قانون آخر نافذ المفعول في دبي .

القسم الخامس
الضبط والربط والقصاصات التأديبية

المخالفات التي تقع ضد نظام قوة شرطة دبي (١٥) كل فرد من أفراد الشرطة :

أ) أهمل في تأديته لواجب وظيفته ،أو

ب) حضر الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه وهو مرتدي ملابسه بشكل غير لائق،أو متسخ أو وهو في حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته، أو

ج) تخلف عن الحضور للاستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته في الوقت والمكان المحددين،أو

د) لم يبح حالة مديونيته إذا ما طلب منه ذلك،أو

هـ) أحدث اضطرابا في الثكنة أو في مركز الشرطة،أو

و) تمارض أو تصنع المرض بقصد التهرب من القيام بواجب وظيفته،أو

ز) أساء الأدب مع فرد من الجمهور، أو

ح) لم يقدم الاحترام اللائق لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة ، أو

ط) تسبب في إطلاق النار بإهماله في مكان عام ، أو

ي) أبدى عن طريق القول أو السلوك عدم تبعيته لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة،أو

ق) تغيب بدون إجازة،أو

ل) ضرب أو عامل بالعنف من هو أعلى منه رتبة،أو

م) عصى قصدا أي أمر مشروع صادر له ممن يعلوه رتبة،أو

س) أهمل أو أتلف قصدا أية ملابس أو عدة أو أعتدة صادرة له،أو

ع) سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق لقيام بالواجب عن طريق المشروبات أو المخدرات،أو

ف) سمح بإهماله لسجين عهد إليه بحراسته بالفرار،أو

ص) ارتكب مخالفة بحق شهر رمضان الكريم،أو

ك) نظم أو ساعد أو حرض على تنظيم تقرير أو قيد كاذب في أي مستند أو سجل رسمي،أو

ر) حذف أو ساعد أو حرض على حذف أي قيد أو تقرير من أي مستند أو سجل رسمي،أو

ش) ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة ، يعتبر أنه أرتكب مخالفة لحسن نظام وضبط شرطة دبي .

التحقيق في التهم والقصاصات التأديبية (١٦) يقوم قائد الشرطة أو أي ضابط شرطة من ذوي الرتب العالية فقط بالتحقيق في صحة التهم بارتكاب المخالفات المذكورة في المادة(١٥) من القانون وللمحقق إذا رأى أن المتهم مذنب،أن يفرض عليه واحدة أو أكثر من العقوبات التالية:

١) التأنيب .

٢) التأنيب الشديد.

٣) خصم الراتب والعلاوات لمدة لا تزيد على ٢١ يوما.

٤) التغريم بما لا يزيد عن ٢٥٠ ريال .

٥) الاعتقال لمدة لا تزيد على ١٤ يوما.

٦) الحرمان من الأقدمية.

٧) تخفيض الرتبة.

٨) الفصل .

ويشترط فيما تقدم أنه لا يجوز إلا لقائد الشرطة فقط أن يجري المحاكمة في مثل تلك التهم ، وذلك في أية حالة من الحالتين التاليتين :

أ)حينما يكون المتهم فردا من أفراد الشرطة برتبة ضابط شرطة ذي رتبة عالية أو مفتش ، أو

ب)حينما يرى أي ضابط شرطة ذي رتبة عالية يقوم بالتحقيق في صحة تهمة أن المجرم يتطلب أية عقوبة من العقوبات التالية:

١- الفصل.

٢- الاعتقال.

٣- التغريم بما يزيد على ١٠٠ ريال.

وفي هذه الحالة على المحقق أن يحيل القضية للمحاكمة من قبل قائد الشرطة.

القبض على أفراد الشرطة (١٧) إذا ارتكب أي فرد من أفراد الشرطة مخالفة لحسن نظام وضبط شرطة دبي، فيجوز إلقاء القبض عليه من قبل أي فرد من أفراد الشرطة يعلوه رتبة وتوقيفه في مركز الشرطة أو في معتقل لنتيجة التحقيق، وذلك مع مراعاة أحكام أية أنظمة تصدر بمقتضى أحكام هذا القانون .

ويشترط فيما تقدم أن لا يقبض على أي ضابط صف لأجل مثل ذلك الجرم دون موافقة قائد الشرطة،وان لا يقبض على أي فرد من أفراد الشرطة ذي رتبة أعلى من رتبة ضابط صف دون موافقة سمو الحاكم .

فقدان أو إتلاف الأسلحة أو الملابس أو غير ذلك من أموال حكومية من قبل أفراد الشرطة (١٨)

يجوز إلزام كل فرد من أفراد الشرطة فقد أو اتلف أو الحق ضررا بأية أسلحة أو ملابس أو بأية أموال حكومية أخرى ، بأن يدفع التعويض عن أية مادة أو شئ مما ذكر فقده أو أتلفه أو الحق به ضررا، وذلك علاوة على أية عقوبة أخرى نص عليها هذا القانون.

مسؤولية أفراد الشرطة في أن يحاكموا بموجب أحكام القوانين الأخرى خلاف أحكام هذا القسم (١٩)

إذا اتهم فرد من أفراد الشرطة بترك أو بارتكاب فعل يشكل جرما بموجب المادة (١٥) من هذا القانون ، وجرما بموجب أحكام أي قانون آخر معمول به في دبي، فان إعلان براءته أو إيقاع العقوبة عليه بمقتضى المادتين (١٥) و(١٦) من هذا القانون، لا يعفيه من طائلة المسؤولية في أن يحاكم، ويعاقب إذا وجد مذنبا ،من قبل المحكمة المختصة على نفس الفعل أو الترك بموجب ذلك القانون الآخر.

إيقاف أفراد الشرطة عن العمل في حالات اتهامهم بارتكاب (٢٠)

يجوز لقائد الشرطة أن يأمر بإيقاف أفراد الشرطة، الذين يتهمون بارتكاب فعل أو ترك معاقب عليه بموجب أحكام أي قانون يكون معمولا به في دبي عن العمل وذلك لنتيجة محاكمتهم،وإذا انتهت المحاكمة بحبس أي فرد من أفراد الشرطة لأية مدة كانت،فيجوز فصله بأمر قائد الشرطة.

الحرمان من الراتب والعلاوات (٢١) لا يستحق أي فرد من أفراد الشرطة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا إجازة،أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسا .

ويشترط فيما تقدم بأنه يجوز لقائد الشرطة حسبما يراه مناسبا أن يسمح بدفع نسبة لا تزيد عن ٥٠٪ من استحقاق أي فرد من أفراد الشرطة يكون قيد التوقيف عن العمل أو الاعتقال بانتظار المحاكمة وذلك عن المدة الواقعة بين تاريخ إيقافه عن العمل وتاريخ براءته أو إدانته حسبما يكون عليه الحل،وفي حالة براءته تدفع له كامل استحقاقاته عن تلك المدة.

القسم السادس
الجرائم المتعلقة بأفراد الشرطة

إعطـاء إجابـات كاذبـة في ورقـة الإقـرار أو التصريح (٢٢) كل من أعطى قصدا أية إجابة كاذبة على أي سؤال مدرج في ورقة الإقرار أو في التصريح الموقع بمقتضى أحكام هذا القانون،يعتبر انه ارتكب جرما،ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ستة اشهر أو بغرامة لا تزيد على ١٠٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين،ويفصل من الشرطة.

الفرار من الخدمة (٢٣) كل فرد من أفراد الشرطة تغيب بلا إجازة لمدة لا تقل عن ٢١ يوما،يعتبر فارا ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على سنة واحدة أو بغرامة لا تزيد على ١٥٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين ويفصل من الشرطة.

استلام أموال الشرطة (٢٤) كل من اشترى أو بادل أو استلم من أي فرد من أفراد الشرطة أو أي فردا منها أية أسلحة أو ذخيرة أو ملابس أو أعتدة أو معدات عائدة للشرطة أو مخصصة لاستعمالها،وهو عالم بذلك أو وجد بحيازته أية أسلحة أو ذخائر أو ملابس أو أعتدة أو معدات مما ذكر وعجز عن إعطاء بيان مقنع حول كيفية حصوله عليها ، يجوز إلقاء القبض عليه دون أمر ، ويعتبر انه ارتكب جرما ويعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على سنة واحدة أو بغرامة لا تزيد على ١٥٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين وتصادر تلك الأشياء المضبوطة.

انتحال سلطة فرد من أفراد الشرطة (٢٥)

كل من:

أ) ارتدى أية بدلة أو ملابس أو حمل أية مهمات أو عدة تشبه تلك المقررة لاستعمال شرطة دبي وهو ليس من أفرادها، مما يجعل الجمهور يعتقد بأنه من أفراد الشرطة،أو ادعى بأنه من أفراد الشرطة وهو ليس بفرد منها،أو

ب) ادعى بأنه من أفراد الشرطة وهو ليس بفرد منها وقام بعمل ما أو صرح بشيء يحتمل منه أن يحمل الجمهور على الاعتقاد بأنه من أفراد الشرطة.

يجوز القبض عليه دون أمر،ويعتبر انه قد ارتكب جرما ويعاقب عليه بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر أو بغرامة لا تزيد على ١٠٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين.

تخلف أفراد الشرطة عن إعادة اللوازم لدى تسريحهم (٢٦)

كل شخص انفصل من الخدمة في الشرطة ولم يعد لها فور انفصاله منها أية أسلحة أو ملابس أو لوازم أخرى كان قد عهد له بها للقيام بواجباته يعتبر انه ارتكب جرما ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر واحد أو بغرامة لا تزيد على ٢٥٠ ريال ، وإذا كان قد أتلف أو أضاع شيئاً مما ذكر قصداً أو بإهمال، فيعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لاتزيد على/١٥٠٠ ريال أو بهاتين العقوبتين ويؤمر بدفع تكاليف إصلاح أو استبدال تلك الأشياء التالفة أو المفقودة .

القسم السابع
متفرقات

الأنظمة (٢٧) ١)لسمو الحاكم أن يصدر أية أنظمة تتعلق بأية مسألة تتطلب التنظيم بموجب هذا القانون.

٢) ولمدير الشرطة أن يضع بموافقة سمو الحاكم أنظمة تتعلق بالأمور التالية:

أ) ضبط وتنظيم شرطة دبي.

ب) ترقية أفراد شرطة دبي.

ج) حفظ الأموال واللوازم العامة الصادرة لاستعمال الشرطة.

د) أية مسألة أخرى تقع ضمن سلطاته بموجب أحكام هذا القانون.

صدر في هذا اليوم الأول من شهر مارس سنة ١٩٦٦م الموافق اليوم التاسع من شهر ذي القعدة سنة ١٣٨٥ هـ.

(توقيع)

راشد بن سعيد المكتوم

حاكم دبي وملحقاتها



▣ اللائحة التنفيذية لشرطة دبي رقم (١) لسنة ١٩٨٤.

لائحة الشرطة التنفيذية رقم (١)
لسنة ١٩٨٤ م

بعد الاطلاع على قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ م وعلى المادة(٦) بشأن سلطات القائد العام والمادة(٢٧) الخاصة بالأنظمة فقد تقرر الآتي:

الفصل الأول
أحكام تمهيدية

مادة (١) : تسمى هذه اللائحة (لائحة الشرطة التنفيذية)رقم (١)لسنة ١٩٨٤م ويعمل بها من تاريخ صدورها .

مادة (٢) : تكون للكلمات والعبارات الواردة في هذه اللائحة المعاني المعرفة بها في المادة (٢) من قانون الشرطة لسنة ١٩٦٦ م.

مادة (٣) : تعني الكلمات والألفاظ التالية لغايات هذه اللائحة ما يلي(ما لم يطلب سياق خلاف ذلك):-

القانون : يقصد به قانون شرطة دبي لسنة ١٩٦٦م .

الشرطة: يقصد بهذه الكلمة قوة شرطة دبي المنشأة بمقتضى أحكام القانون.

رجل الشرطة: يقصد بهذه العبارة كل الضباط وضباط الصف والأفراد .

ضابط : يقصد بهذه الكلمة كل من كانت رتبته لا تقل عن ملازم ثان فما فوقها من رتب.

مرشح ضابط: ويقصد بهذه العبارة كل من تقل رتبته عن ملازم ثان وتزيد عن وكيل

ضابط صف : يقصد بهذه العبارة كل من كانت رتبته عريف فما فوق حتى وكيل .

الشرطي : ويقصد بهذه الكلمة من كانت رتبته تقل عن عريف .

شرطي حدث: ويقصد بهذه الكلمة من تقل سنه عن ١٨ سنة وتزيد عن ١٥ سنة.

شرطي مستجد: ويقصد بهذه الكلمة كل فرد لم يتخرج من مدارس التدريب بعد.

الحارس: ويقصد بهذه الكلمة كل فرد يعهد إليه بأعمال الحراسة وحمل السلاح واستعماله وفقا لأحكام القانون دون أن يكون له رتبة نظامية .

ضابط شرطة ذو رتبة عالية :

ويقصد بهذه العبارة أي فرد من أفراد الشرطة برتبة رائد فما فوق .

مدير الإدارة : ويقصد بهذه العبارة الضابط ذو الرتبة العالية المعين من قبل القائد العام لتولي مسؤولية الإدارة .

ضابط المركز: ويقصد بهذه العبارة الضابط المعين من قبل القائد لتولي مسؤولية المركز من أي رتبة.

ضابط المخفر: ويقصد بهذه العبارة أي ضابط أو ضابط صف يعين من قبل القائد العام لتولي مسؤولية المخفر.

مناوب القوة

العــام : ويقصد بهذه العبارة الضباط الذين يعينون من قبل القائد العام وفق برنامج المناوبة لتولي مسؤولية القوة بعد ساعات العمل الرسمية .

الرتب :

المادة(٤) : تتكون الرتب في القوة حسب التسلسل الآتي :

الضباط : لــواء – عميد – عقيد – مقـدم – رائد – نقيب – ملازم أول – ملازم ثاني – مرشح.

ضباط الصف: وكيل– رقيب أول – رقيب – عريف.

الأفراد : شرطي– شرطي مستجد – شرطي حدث .

الفصل الثاني
اختصاصات والتزامات وواجبات رجل الشرطة

شرطة دبي :

المادة (٥) :

أ) هيئة مدنية نظامية يعمد إليها بمباشرة الاختصاصات المبينة وفقا لأحكام القانون.

وتتميز القوة بزي وعلامات وشارات خاصة بها.

اختصاصات القوة:

المادة (٦) :

١. حماية أمن الإمارة مما يتهدده من الداخل والإشراف على كافة شؤون الأمن.

٢. إنشاء وتنظيم قوى الشرطة والأمن والإشراف عليها .

٣. تنسيق وتنظيم التعاون بين قوى الشرطة والأمن في الإمارات الأعضاء في الاتحاد.

٤. إدارة السجون المحلية وحراستها .

٥. تنظيم حركة السير والمرور في حدود الاختصاصات المقررة في القوة في هذا الشأن طبقاً للقوانين والنظم المعمول بها في الإمارة .

٦. الإشراف على الإنفاق والمخصصات المالية المقررة للقوة .

٧. أي تخصصات أخرى تخولها إياها القوانين واللوائح والأنظمة والقرارات الصادرة في دبي أو الاتحادية .

واجبات الشرطة :

المادة (٧) :

١. تستخدم الشرطة لمنع وقوع الجرائم واستقصاؤها وجمع أدلتها والقبض على فاعليها وإقامة الدعوى عليهم والمرافعة فيها وحفظ المسجونين بصورة أمينة والمحافظة على الأمن العام وعلى سلامة الأشخاص والأموال والقيام بأي واجبات أخرى تعهد إليها بموجب أي قوانين أخرى يعمل بها في دبي .

٢. ويجوز استخدام الشرطة لتنفيذ الأوذنات والأوامر الأخرى وتبليغ الاحضاريات والإعلانات الصادرة من قبل الحاكم .

٣. تؤدي واجبات نصوص القوانين التي تكون سارية المفعول في البلاد وفي حالة عدم وجود قوانين قابلة للتطبيق فبمقتضى توجيهات سمو الحاكم .

سلطات رجال الشرطة :

المادة (٨) :

أ) يخول كل رجال الشرطة الخاضعين لأحكام هذا القانون جميع السلطات القضائية وعليه أن يؤدي بأقصى ما لديه من مهارة ومقدرة جميع الواجبات والمسؤوليات المناطة أو المتعلقة بوظيفة رجل الشرطة وفق أحكام القانون أو أي قانون آخر نافذ المفعول في دبي .

ب) (يكون من مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم ضباط الشرطة وصف ضباطها وأفرادها) .

استعمال القوة :

المادة (٩) :

أ) لرجال الشرطة في سبيل تنفيذ واجباتهم المنوطة لهم حق استعمال القوة اللازمة لتنفيذ تلك الواجبات . فقد نصت المادة (١٠) من قانون الإجراءات الجزائية لسنة ١٩٧١م على ما يلي :-

١. إذا استوجب الأمر القبض على شخص وعارض ذلك الشخص القبض أو حاول التهرب منه ، جاز للشخص المخول بالقبض عليه استعمال جميع الوسائل اللازمة لإجراء القبض عليه .

٢. علي أن هذه المادة لا تجيز قتل شخص غير متهم بجريمة يعاقب عليها بالموت أو السجن مدى الحياة .

ب) هذا كما أنه يجوز له أن يستعمل حق الدفاع الشرعي عن النفس والعرض والمال أو عن نفس الغير أو عرضه أو ماله كما ورد في قانون العقوبات لسنة ١٩٧٠ – راجع المواد (٢٤) و(٢٥) و(٢٦) و(٢٧) و(٢٨) و(٢٩).

جـ) كما أن المادة رقم (١٠٣) تفريق المشاغبين قد نصت على ما هو آت :-

"وذلك إذا استمر خمسة أشخاص أو أكثر على التجمهر بقصد إحداث الشغب بعد إشعارهم وإنذارهم بالطرق الممكنة وبالوسائل المفهومة ولم يذعن المتجمهرون لذلك وأبدوا مقاومة جاز لأي فرد من أفراد الشرطة استخدام جميع الوسائل القانونية اللازمة لفضهم أو لإلقاء القبض عليهم أو لأي منهم ضمن الحد المعقول للتغلب على المقاومة ، وإذا رأى الشخص المختص والمخول أن زمام الأمور سيفلت من يده مما يهدد بالإخلال بالأمن العام وان الضرورة القصوى تستدعي أو كانت حياة شخص ما معرضة للخطر جاز له إطلاق النار.

كما يشترط في جميع الأحوال الموضحة سابقا أن يكون استعمال السلاح لازما ومتناسبا مع الخطر المحدق وأن يكون ذلك هو الوسيلة الوحيدة لدرئه بعد التثبت في قيامه بقصد تعطيل الموجه ضده هذا السلاح من الاعتداء أو المقاومة وأن يبدأ بالتحذير بإطلاق النار للتنبيه كلما كان ذلك مستطاعا ثم التصويب في غير مقتل (من الركبة فما دون) ومع ذلك لا يحق له أن يصوب في مقتل إلا إذا كان ذلك الشخص قد ارتكب جرما خطيراً عقوبته الإعدام أو السجن مدى الحياة " .

مسؤولية رجل الشرطة المالية :

المادة (١٠) :

١.يكون رجل الشرطة مسؤولاً عن جميع الأموال العامة التي توضع تحت حراسته أو تكون في عهدته وكذلك كافة الأسلحة والمهمات والملبوسات والأدوات الحكومية التي تصرف لاستعماله أو لاستعمال القوة التي تحت إمرته وعليه في حالة فقدها أو تلفها أو استهلاكها أن يوضح للضابط المسؤول عن الجهة التي ينتسب إليها

أسباب ذلك بما يقنع ذلك الضابط بأن الفقد أو التلف أو الاستهلاك نتج عن عارض لا يمكن تلافيه أو عن سرقة أو باستهلاكه في الخدمة الفعلية .

٢.يكون رجال قوة الشرطة فرادى ومتضامنين مسؤولين عن أي مبنى حكومي يقيمون فيه أو يكون مستودعاً للمهمات أو غيرها من أموال الحكومة التي في عهدتهم.

يكون رجل الشرطة ملزما بتسليم جميع العهدة التي تصرف له لاستعماله أو تعهد إليه في المكان المحدد إلى الشخص المعني للاستلام ويلزم بتسليم ما ذكر عند تركه خدمة الشرطة لأي سبب وإذا قصر أي منهم في تسليمه جميع تلك الأموال كما ذكر أو فقدها أو أتلفها أو جعلها غير صالحة للاستعمال عمداً أو إهمالاً فيجب إلزامه بدفع تعويض حسبما يقرر طبقاً للنظم والأوامر الصادرة إليه بهذا الخصوص بالإضافة لأي عقوبات أخرى تفرض عليه .

التزامات رجل الشرطة :

المادة (١١) :

١. كل شخص يعين في قوة الشرطة يكون ملزماً مادام في وظيفته بتخصيص كل وقته ونشاطه للقيام بجميع الواجبات المنصوص عليها في المادة (٤) من القانون ويجب عليه أيضاً أن يطيع في جميع الأوقات في حدود واجباته أي أمر قانوني صادر إليه من ضابطه الأعلى ويبذل قصارى جهده لتنفيذه .

٢. لأغراض القانون يعتبر منتسب القوة في الخدمة على مدار الأربع والعشرين ساعة ما لم يكن هناك سبب من الأسباب التي نصت عليها هذه اللائحة بإعفائه من ذلك ، وتنظم فترات الراحة والعطلات الرسمية طبقا لمقتضيات العمل وبطريق التناوب وفقاً للنظام الذي يقرره الرؤساء المباشرين لمنتسبي القوة .

٣. لا يعفى رجل الشرطة الموقوف عن العمل ولم تنه خدماته من القوة بموجب أحكام القانون إلا أن سلطاته كرجل شرطة تظل معطلة مدة الإيقاف ولكنه يكون خاضعا للمسؤولية والنظام والجزاء كما لم يكن موقوفا .

الفصل الثالث
تشكيل اللجان

تشكيل اللجان:

المادة (١٢) :

أ) لقائد الشرطة أن يشكل لجنة تسمى (لجنة التنظيم) ويشار إليها في هذه اللائحة باللجنة ويجب ألا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة من كبار الضباط أو الموظفين وتكون برئاسة قائد عام الشرطة أو من يقوم مقامه.

ب) تمارس اللجنة الصلاحيات المخولة بموجب أحكام هذه اللائحة وأية أمور أخرى يقرر القائد العام عرضها عليها.

ج) قرارات اللجنة تكون بالأغلبية فإذا تساوت الآراء رجح الجانب الذي فيه الرئيس.

د) يجوز لهذه اللجنة أن تشكل لجان أخرى لمساعدتها في تنفيذ مهامها.

الفصل الرابع
التعيين
أولا: الضباط

تعيين الضباط :

المادة (١٣) : يشترط فيمن يعين ضابطا :-

١.أن يكون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة .

٢.أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره .

٣.أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر.

٤.أن يكون حائزاً على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

٥.أن يكون حسن السيرة والسلوك .

٦.ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره إليه .

٧. أن يكون متخرجاً من إحدى كليات أو مدارس الشرطة العليا والتي تعتمدها اللجنة ويستثنى من ذلك من كان حائزاً على مؤهل من إحدى الجامعات أو المعاهد العالية المعترف بها ويعفى من شرط المؤهل الدراسي المشار إليه البند (٤) صاحب المهنة الفنية الذي تحتاج القوة إلى خدماته ويكون الإعفاء بقرار من القائد العام بعد استطلاع رأي اللجنة إذا لزم الأمر، للقائد العام حق تعيين الحاصلين على مؤهلات جامعية عالية معترف بها ضباطاً وفقاً للشروط التي يجري تحديدها بموجب القرارات التي يصدرها بذلك .

تعيين الأجانب :

المادة (١٤) :يجوز تعيين الأجانب ضباطا في القوة كفنيين أو خبراء بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام بموافقة سمو الحاكم.

تحديد الأقدمية :

المادة (١٥) : تحدد أقدمية الضباط في القرارات والنظم الصادرة بتعيينهم أو بترقيتهم إلى تلك الرتب.

تأدية القسم :

المادة (١٦) : يؤدي الضباط من ذوي الرتب العليا قبل مباشرة أعمالهم اليمين المشار إليه في المادة(٢٧) من هذه اللائحة أمام سمو الحاكم. أما الضباط من رتبة نقيب فما دون فيأدونه أمام القائد العام .

وظائف الضباط والواجبات الخاصة بهم

وظائف الضباط :

المادة (١٧) : يجب على الضابط مراعاة الآتي :-

١) أن يحافظ على كرامة وظيفته وان يسلك في تصرفاته مسلك يتفق والاحترام الواجب لها.

٢) أن يؤدي العمل المنوط به شخصيا بنفسه بدقة وأمانة.

٣) أن يتحمل مسؤولية الأوامر التي تصدر منه وهو المسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته.

٤) أن يكون هادئ الطبع وان يتحلى بضبط النفس في كل الأوقات ويحافظ على كرامة أفراد الجمهور وإنسانيتهم وان يتحاشى استعمال العنف معهم إلا في الحالات إلى يستوجبها القانون باعتبار أن رجل الشرطة صديق الجمهور.

السرية :

المادة (١٨) : ١. لا يجوز للضابط أن يفضي بمعلومات أو يكشف عن المسائل التي ينبغي أن تظل سريه بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة .

٢. يحظر على الضابط أن يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع الأصل من الملفات الخاصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً .

٣. يحظر على الضابط أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طريق النشر إلاّ إذا كان مصرحا له بذلك من رئيسه المختص .

ثانيا : صف الضابط والأفراد

المادة (١٩) : يتم تعيين صف الضابط والأفراد بقرار من القائد العام.

المادة (٢٠) : يشترط في تعيين صف الضابط والفرد ما يلي :-

١. أن يكون قد اكمل الثامنة عشر من عمره.

٢. أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر.

٣. أن يكون حسن السيرة والسلوك.

٤. ألا يكون قد سبق الحكم عليه لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره إليه.

وتسري في شأن من يعاد تعيينهم من صف الضباط والأفراد القواعد المذكورة بالنسبة للضباط والمشار إليها في المادة(٢٨) باستثناء العرض على اللجنة.

المادة (٢١) : مع مراعاة ما نص عليه في المادة التالية،تكون خدمة صف الضابط والفرد في القوة لمدة خمس سنوات يبدأ حسابها من تاريخ أمر التعيين وتجدد تلقائيا ما لم ينهها القائد العام.

المادة (٢٢) : أ. يخضع صف الضابط والفرد لأحكام ونظم القوة بمجرد صدور أمر تعيينه ويثبت بالخدمة بعد اجتيازه الدورة التدريبية المقررة التي يحدد القائد العام نظامها ومدتها بقرار منه.

ب) للقائد العام أن يستثني من الدورة التدريبية المقررة،صف الضابط أو الفرد المدرب من قبل.

يمنح صف الضابط أو الفرد الذي يعين لأول مرة أول مربوط الرتبة التي يعين فيها.

المادة (٢٣) : أ)تحدد أقدمية صف الضابط الذي يعين لأول مرة في القوة طبقا لنتيجته في الدورة.

ب) وتعتبر أقدمية صف الضابط المدرب من قبل والذي يعين لأول مرة في القوة من تاريخ تعيينه.

المادة (٢٤) : للقائد العام أن يعين في القوة صف ضابط أو فردا من غير المواطنين إذا كانت القوة في حاجة إلى خدماته وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها القائد العام .

المادة (٢٥) : يؤدي صف الضباط والأفراد أمام رؤسائهم قبل مباشرة أعمالهم اليمين المنصوص عليه في المادة(٢٧) من هذه اللائحة.

المادة (٢٦) : تسري على ضباط الصف والأفراد أحكام المواد (١٧) و(١٨) من هذه اللائحة .

تأدية القسم :

المادة (٢٧) : " أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصاً لدولة الإمارات العربية المتحدة ولسمو الحاكم وأن أحترم دستور الدولة وقوانينها ، وأن أعمل بصدق وأمانة وأن أكرس لعملي كل وقتي وأن أكون مطيعا لجميع الأوامر التي تصدر إلي من رؤسائي لتنفيذ الواجبات الملقاة علي بموجب قانون الشرطة والأمن العام أو أي قانون آخر ساري المفعول أو أي لوائح مشروعة وأن أطيع في كل الأوقات أي أمر يصدر إلي من رئيسي الأعلى ولو أدى ذلك إلى المجازفة بحياتي " .

ويحرر محضر بحلف اليمين يرصد في سجل خاص.

الإعادة إلى الخدمة :

المادة (٢٨) :

أ) يجوز للقائد العام أن يستأنس برأي اللجنة عند إعادة أي ضابط إلي الخدمة باستثناء من حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلا إذا كان قد رد اعتباره إليه.

ب) يشترط فيمن يعاد إلى الخدمة من الضباط أن يجتاز الفحص الطبي المقرر.

جـ) تعتبر الخدمة اللاحقة للضابط المعاد مكملة للخدمة السابقة.

د) كل ضابط أعيد إلى الخدمة بعد فصله يعود برتبته وأقدميته إلا إذا زادت مدة فصله عن العامين.

الفصل الخامس
الترقية
أحكام عامة في الترقية

المادة (٢٩) : تكون الترقية في حدود الرتب الشاغرة في الميزانية السنوية للقوة.

المادة (٣٠) : يكون الترشيح للترقية وفقا للقائمة التي تعدها اللجنة.

المـادة (٣١) : أ) يجوز بقرار من القائد تخفيض المدد المحددة للترقية لحد أدنى يعينه وذلك في الحالات الاستثنائية التي تمر بها القوة والدولة،كما يجوز له عدم الأخذ بنظام الترقية المربوط بالدورة إذا كان ذلك ضروريا.

ب) استثناء من أحكام الترقية المقررة في هذه اللائحة يجوز بقرار من القائد العام بناء على اقتراح من اللجنة ترقية الضابط أو صف الضابط أو الشرطي إلى الرتبة التي تلي رتبته إذا قام بأعمال أو خدمات ممتازة تستحق التقدير .

المادة (٣٢) : تجري الترقية وفقا للأسس التالية:-

١. الكفاءة.

٢. انقضاء المدة المقررة للترقية.

٣. الأقدمية.

المادة (٣٣) : تقدر الكفاءة طبقا للآتي:

أ) التقارير السنوية.

ب) النجاح بالفحوص المقررة.

ج) الأعمال الجيدة أثناء الخدمة.

المـادة (٣٤) : مـع مراعـاة أحكـام المادتين (٧٣) و(٧٤) لا يجوز ترقية الضابط أو صف الضـابط إذا كانـت تقاريـره السنوية بدرجـة ضعيفة كمـا لا يجـوز ترقيـته إذا كان موقوفا عن العمل أو محالا إلى المحاكمة التأديبية.

فإذا ثبتت براءته مما نسب إليه وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الرتبة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه الترقية لو لم يكن موقوفا عن العمل أو محالا إلى المحاكمة التأديبية.

المادة (٣٥) : يخضع الضباط للمدد المبينة فيما يلي للترقية من رتبة إلى أخري كحد أدنى:

١. من عميد إلى لواء	أربع سنوات
٢. من عقيد إلى عميد	أربع سنوات
٣. من مقدم إلى عقيد	أربع سنوات
٤. من رائد إلى مقدم	أربع سنوات
٥. من نقيب إلى رائد	ثلاث سنوات
٦. من ملازم أول إلى نقيب	ثلاث سنوات
٧. من ملازم إلى ملازم أول	ثلاث سنوات
٨. من مرشح إلى ملازم	ثلاث سنوات

المادة (٣٦) : استثناء من أحكام الترقية المقررة في هذه اللائحة،يجوز بقرار من القائد العام ترقية ضابط دون رتبة نقيب إلى الرتبة التي تلي رتبته مباشرة إذا حاز على مؤهل عال وذلك بموافقة سمو الحاكم.

المـادة (٣٧) : تكون ترقية صف الضباط والأفراد بقرار من القائد العام بناء على اقتراح رؤسائهم المباشرين وترشيحهم لذلك من الرئيس المختص المشرف على شؤونهم.

المـادة (٣٨) : مع مراعاة أحكام المادة(٣٢) من هذه اللائحة يشترط في ترقية صف الضابط أو الفرد أن يكون قد أمضى في رتبته المدد التالية كحد أدنى للترقية:-

١. من وكيل إلى ملازم ثلاث سنوات
٢. من رقيب أول إلى وكيل ثلاث سنوات
٣. من رقيب إلى رقيب أول ثلاث سنوات
٤. من عريف إلى رقيب ثلاث سنوات
٥. من شرطي إلى عريف سنتين

المـادة (٣٩) : أ) ترقية صف الضباط والأفراد من رتبة إلى رتبة أخرى لا تتم إلا بعد اجتياز الدورة المقررة ويجوز للقائد العام الترقية بدون الأخذ بهذا النظام متى كان ذلك ضروريا.

ب) يحدد القائد العام بقرار منه مدة وبرامج الدورة المشار إليها في البند السابق.

المادة (٤٠) : ١) إذا حاز الشرطي أو ضابط صف على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها،يحق له أن يتقدم لدورة المرشحين متى ما اجتاز الشروط المقررة .

٢)إذا كان الشرطي أو ضابط الصف الحائز على الثانوية العامة لم يلتحق بدورة لأسباب لا دخل له فيها وبالتحديد عدم وجود الحاجة لدورات مرشحين واستمر في عمله من ناحية ، ومن ناحية أخرى واصل دراسته الجامعية وحاز على مؤهل جامعي وجب حينئذ ترقيته إلي رتبة ضابط .

المـادة (٤١) : أ) ترتـب أقدمية صف الضابط المنتسب للقوة وفقا لتاريخ ترقيته إلي رتبة.

ب) إذا تساوى تاريخ ترقية اكثر من صف ضابط اعتبر الأقدم في الخدمة اقدم في الرتبة.

ج) تعتبر أقدمية الفرد في الرتبة المرقى إليها وفقا لنتيجته في الدورة المقررة للترقية إلي تلك الرتبة.

الفصل السادس
الإجازات

أنواع إجازات :

المادة (٤٢) : الإجازات المقررة لمنتسبي القوة هي:-

أ) الإجازات السنوية .

ب) الإجازات المرضية .

ج) الإجازات العارضة .

د) الإجازات الدراسية .

مدة الإجازة:

المادة (٤٣) :

١. يستحق الضابط إجازة سنوية مدتها ستون يوما .

٢. يستحق صف الضابط والفرد إجازة سنوية مدتها خمسة وأربعون يوما .

٣. يستحق الحارس إجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٤. يستحق الموظف المدني إجازة سنوية مدتها ستة وثلاثون يوما .

٥. يستحق العامل إجازة سنوية مدتها عشرون يوما .

٦. الموظف المدني ذو الرتبة العليا يستحق إجازة سنوية مدتها ستون يوما .

٧. تستحق الإجازة السنوية اعتبارا من تاريخ التعيين في القوة ولا يجوز التصريح بها قبل انقضاء عشرة شهور من بدء الخدمة.

المادة (٤٤) : أ) للقائد العام استدعاء المجاز من رجال القوة قبل انتهاء إجازته السنوية إذا اقتضت المصلحة العامة بذلك .

(ب) يحق للمجاز أن يستكمل باقي إجازته بعد زوال الأسباب الموجبة لاستدعائه .

المادة (٤٥) : أ) يحق للمجاز أن يعود للعمل بعد إكمال نصف الإجازة وذلك براتب أساسي.

ب)يصرف لمنتسب القوة عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب بدل نقدي عن جميع مستحاقاته من الإجازات السنوية ما لم يكن انتهاء الخدمة نتيجة إدانته بجريمة من الجرائم(الجرائم المخلة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي،الرشوة،اختلاس أموال الدولة،الفرار من الخدمة أو أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة).

الإجازات المرضية:-

المادة (٤٦) : ١.يستحق إجازة مرضية لا تتجاوز سنة واحدة براتب كامل وسنة أخرى بنصف راتب كل منتسب للقوة يصاب بأي مرض أو حادث .

٢.يجوز بقرار من القائد العام تمديد الإجازة المرضية لمدة سنة ثالثة بنصف راتب إذا قررت اللجنة الطبية أنه من المحتمل شفاؤه خلالها .

٣.في كل حالة يثبت فيها أن المرض أو الحادث ناجم عن الخدمة أو متفاقم بسببها يستحق المنتسب جميع المدة المنصوص عليها في البندين السابقين براتب كامل .

تأثير الإجازة المرضية:

المادة (٤٧) : لا تؤثر الإجازات المرضية على ما يستحق من الإجازات السنوية طبقا لاحكام هذه اللائحة.

مدة الإجازة المرضية والإبلاغ عنها:

المادة (٤٨) : تكون الإجازة المرضية موقعة من أحد أطباء الشرطة ، ويجب على منتسب القوة أن يبلغ عن مرضه في الأيام الثلاثة الأولى .

الإصابة بمرض خارج البلاد:

المادة (٤٩) : ١. إذا أصيب أحد منتسبي القوة بمرض وهو خارج البلاد في مهمة رسمية أو كان غائبا عنها بصورة رسمية يستحق إجازة مرضية بناء على تقرير طبي معتمد من الدوائر المختصة في تلك البلاد ، وعليه أن يبرق للقائد العام بالسرعة الممكنة وأن يقدم بمجرد حضوره التقارير الطبية مصدقا عليها من البعثة القنصلية للدولة (دولة الإمارات) في تلك البلدان إن وجدت .

٢. تخضع التقارير الطبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة للتصديق عليها من قبل طبيب الشرطة المسؤول .

إجازة المرافق:

المادة(٥٠) : يجوز للقائد العام منح المنتسب للقوة إجازة بمرتب كامل لمدة لا تتجاوز شهرين إذا اقتضت الظروف أن يرافق زوجته أو أحد أولاده أو أحد والديه أو أحد الأشخاص ممن تربطه بهم صلة القربي أو النسب للعلاج خارج البلاد .

ويجوز مد هذه المدة لمدة أخرى مماثلة إذا اقتضت الضرورة والظروف ذلك ، فإن طالت المدة عن أربعة أشهر وروئي مدها كانت الإجازة بدون مرتب .

إجازة الوضع:

المادة(٥١) : تمنح الموظفة المنتسبة للقوة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازتها السنوية المستحقة لمدة خمسة وأربعون يوما للوضع ، وما زاد عن ذلك يحتسب من رصيد إجازتها المستحقة لها ، فإذا لم يكن لها رصيد احتسبت المدة الزائدة إجازة بدون راتب على أن لا تزيد عن خمسة عشر يوما .

إنهاء الخدمة بسبب المرض :

المادة(٥٢) :أ) لا يجوز إنهاء خدمة أي من منتسبي القوة لأسباب صحية ما لم يستنفذ كافة إجازته المرضية والسنوية المستحقة بموجب هذه اللائحة.

ب)ليس في البند السابق ما يمنع إنهاء الخدمة في وقت سابق إذا وافق المنتسب كتابيا على ذلك.

الإجازة العارضة:

المادة(٥٣): مع عدم الإخلال بالإجازة السنوية المستحقة يجوز منح منتسبي القوة إجازة عارضه براتب كامل لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوما في السنة .

إجازة الحج:

المادة(٥٤): مع مراعاة ما نص عليه في المادة السابقة يجوز منح المنتسبين للقوة إجازة براتب كامل لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما لأداء فريضة الحج وذلك مرة واحدة طوال مدة الخدمة.

دورة دراسية:

المادة(٥٥): تمنح الدورات الدراسية لمنتسبي القوة وفقاً لقانون الخدمة المدنية بالحكومة الاتحادية ويكون للقائد العام اختصاصات مجلس الخدمة المدنية المخولة بمقتضى القانون المذكور في شؤون الإجازات الدراسية .

إجازة العدة:

المادة(٥٦): تمنح الموظفة المسلمة المنتسبة للقوة التي يتوفى عنها زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل ولا تحسب من إجازتها السنوية المستحقة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة .

الانقطاع عن العمل بدون إجازة:

المادة (٥٧): لا يجوز لأحد منتسبي القوة أن ينقطع عن العمل إلا في حدود الإجازات المقررة في هذه اللائحة بعد التصريح له بها.

الفرار من الخدمة:

المادة (٥٨): أ)يحرم من راتبه مدة غيابه كل منتسب للقوة ينقطع عن عمله أو لا يعود إليه عند انتهاء إجازته مباشرة.

ب)تنتهي خدمة من ينقطع من منتسبي القوة عن العمل لمدة تزيد على واحد وعشرين يوما متصلة بغير إذن ويعتبر عندئذ فارا من الخدمة وعند القبض عليه يحاكم أمام مجلس التأديب المنصوص عليه في المادة(٦٤) من هذه اللائحة [(١)] .

---

(١) الفقرة (ب) معدلة من المادة (٥٨) على " أن تنتهي خدمة من ينقطع من منتسبي القوة عن العمـل لمـدة تزيد على ٣٠ يوما .... " بموجب أوامر القوة الجزء الأول رقم ٢٠٠٣/٤٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/١٩م .

الفصل السابع
الضبط والربط والقصاصات التأديبية

المخالفات التي تقع ضد نظام قوة شرطة دبي :

المادة (٥٩):

١. أهمل في تأديته لواجب وظيفته ،أو

٢. حضر الاستعراض أو لدى قيامه بواجبه وهو مرتدي ملابسه بشكل غير لائق،أو متسخ أو وهو في حالة غير مرتبة سواء بشخصه أو بملابسه أو بعدته، أو

٣. تخلف عن الحضور للاستعراض أو لاستلام واجبات وظيفته في الوقت والمكان المحددين،أو

٤. لم يبح حالة مديونيته إذا ما طلب منه ذلك،أو

٥. أحدث اضطرابا في الثكنة أو في مركز الشرطة،أو

٦. تمارض أو تصنع المرض بقصد التهرب من القيام بواجب وظيفته،أو

٧. أساء الأدب مع فرد من الجمهور،أو

٨. لم يقدم الاحترام اللائق لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة،أو

٩.تسبب في إطلاق النار بإهماله في مكان عام،أو

١٠. أبدى عن طريق القول أو السلوك عدم تبعيته لمن يعلوه رتبة من أفراد الشرطة،أو

١١. تغيب بدون إجازة،أو

١٢. ضرب أو عامل بالعنف من هو أعلى منه رتبة،أو

١٣. عصى قصدا أي أمر مشروع صادر له ممن يعلوه رتبة،أو

١٤. أهمل أو أتلف قصدا أية ملابس أو عدة أو أعتدة صادرة له،أو

١٥.سمح لنفسه بأن يصبح غير لائق لقيام بالواجب عن طريق المشروبات أو المخدرات،أو

١٦.سمح بإهماله لسجين عهد إليه بحراسته بالفرار،أو

١٧. ارتكب مخالفة بحق شهر رمضان الكريم،أو

١٨.نظم أو ساعد أو حرض على تنظيم تقرير أو قيد كاذب في أي مستند أو سجل رسمي،أو

١٩.حذف أو ساعد أو حرض على حذف أي قيد أو تقرير من أي مستند أو سجل رسمي،أو

٢٠. ارتكب أي فعل آخر يضر بحسن نظام وضبط الشرطة،يعتبر أنه ارتكب مخالفة لحسن نظام وضبط شرطة دبي.

القبض على أفراد الشرطة:

المادة (٦٠):إذا ارتكب منتسب القوة من العسكريين أي مخالفة بحسن نظام وضبط شرطة دبي، يجوز إلقاء القبض عليه من قبل أي رجل شرطة يعلوه رتبة وتوقيفه في مركز الشرطة أو في معتقل ينتجه التحقيق ، وذلك مع مراعاة أحكام أي أنظمة تصدر بمقتضى أحكام هذا القانون.

ويشترط فيما تقدم أن لا يقبض على أي ضابط صف لأجل مثل ذلك الجرم دون موافقة القائد العام للشرطة ، وان لا يقبض على أي ضابط ذو رتبة عالية دون موافقة سمو الحاكم .

مسؤولية منتسبي القوة في المحاكمة بموجب أحكام اللوائح الأخرى:-

المادة (٦١): إذا اتهم أي منتسب للقوة لارتكابه فعل أو ترك يشكل بموجب المادة(١٥) من القانون وجرما بموجب أي قانون آخر معمول به في دبي، فان إعلان براءته أو إيقاع العقوبة عليه بمقتضى المادتين(١٥)و(١٦)من القانون،لا يعفيه من طائلة المسؤولية في أن يحاكم ويعاقب إذا وجد مذنبا من قبل المحكمة المختصة على نفس الفعل أو الترك بموجب ذلك القانون الآخر.

الحرمان من الراتب والعلاوات:

المادة (٦٢): مع عدم الإخلال بأي مادة أخرى من مواد القانون لا يستحق أي منتسب للقوة أي راتب أو علاوة عن أي يوم تغيب فيه بلا إجازة أو كان موقوفا عن العمل أو معتقلا أو محبوسا.

ويشترط فيما تقدم انه يجوز لقائد الشرطة ما يراه مناسبا أن يسمح بدفع نسبة لا تزيد على ٥٠٪ من استحقاق أي منتسب للقوة يكون قيد التوقيف عن العمل أو الاعتقال بانتظار المحاكمة وذلك عن المدة الواقعة بين تاريخ إيقافه عن العمل وتاريخ براءته أو إدانته حسبما يكون عليه الحال ، وفي حالة براءته تدفع له كامل استحقاقاته عن تلك المدة.

الفصل الثامن
الجزاءات وتشكيل مجالس الشرطة التأديبية

جزاءات الضباط:

المادة (٦٣): يجوز أن توقع الجزاءات الآتية على الضباط :-

أ) الفصل من الخدمة بشرط أن يخضع هذا الحكم لتأييد سمو الحاكم.

ب) خفض الرتبة.

ج) الحرمان من الأقدمية.

د) الاعتقال لمدة لا تزيد عن ١٤ يوما.

ه) الغرامة بما لا تزيد عن ٢٥٠ درهما.

و) خصم الراتب والعلاوات لمدة لا تزيد على ٣٠ [١] يوما.

ز) التأنيب الشديد.

ح) التأنيب.

تشكيل مجالس الشرطة:

المادة (٦٤): يجوز لقائد عام الشرطة بموجب هذه اللائحة أن يصدر أمرا بتشكيل مجلس شرطة عالي لمحاكمة أي ضابط فوق رتبة رائد.

كما يجوز له أن يشكل بموجب هذه اللائحة مجلس شرطة آخر شبه عالي لمحاكمة الضباط الذين تقل رتبهم عن رائد.

ويكون تكوين مجالس الشرطة على النحو التالي:-

---

(١) الفقرة (و) معدله من المادة ٦٣ بموجب أوامر القوة الجزء الأول رقم ٢٠٠٤/١٤ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١١م .

١. مجلس شرطة عالي:-

ويتكون هذا المجلس من خمسة ضباط من ذوي الرتب العليا وتسند رئاسة المجلس إلي القائد العام.

٢. مجلس شرطة شبه العالي:-

ويتكون هذا المجلس من ثلاثة ضباط من ذوي الرتب العليا وتسند رئاسة المجلس إلي القائد العام أو من ينوبه.

(يجوز في جميع الأحوال والمجالس الاستعانة بآراء الخبراء والمستشارين).

سلطات مجلس الشرطة:

المادة (٦٥):

١. يجوز لمجلس الشرطة العالي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١٥) من القانون عدا الفصل من الخدمة التي تتطلب تأييد سمو الحاكم.

٢. يجوز لمجلس الشرطة شبه العالي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في المادة(١٥) من القانون على الضباط الذي تقل رتبته عن رائد عدا الفصل وتخفيض الرتبة الذي يخضع لتأييد القائد العام في حالة عدم ترأسه للمجلس.

إجراءات مجالس الشرطة:

المادة (٦٦): يصدر قرار الإحالة إلى مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بعد نتيجة التحري والبحث الدقيق في التهمة متضمنا بيانا بالادعاءات المنسوبة إلي الضابط ويبلغ كتابيا بهذا القرار وبتاريخ الجلسة لمحاكمته وذلك قبل التاريخ المحدد لانعقاد مجلس الشرطة العالي أو شبه العالي بثمان وأربعون ساعة على الأقل.

سماع الادعاءات أمام المجلس:

المادة(٦٧):

١. يسمع كل ادعاء أمام مجلس الشرطة وبحضور المتهم،وله الحق في استجواب أو استدعاء أي شاهد وله أن يدلي بأي بيان دفاعا عن نفسه كتابيا أو شفاهيا، على أن تدون أقوال كل الشهود والضابط المتهم أمام أي مجلس شرطة عالي أو شبه عالي.

٢. يعتبر كاتب التقرير أو لائحة الاتهام ممثلا للادعاء العام في الحالات الآتية:

أ) مدير الإدارة.

ب)ضابط المركز إن كانت رتبته رائد فما فوق.

أما مدير الشؤون الإدارية يمثل الرتب الأخرى التي تقل عن رائد.

٣.يجوز للضابط المتهم إحضار أحد ضباط الشرطة برتبته أو أعلى يساعده في الدفاع عنه.

٤. يجوز محاكمة الضابط المتهم غيابيا إذا لم يحضر دون إبداء أسباب مقبولة رغم إعلانه.

قرار مجالس الشرطة:

المادة (٦٨): للمجلس أن يصدر حكمه ويبلغه للضابط المتهم فور نهاية الإجراءات مع مراعاة أحكام المادة(٦٥).

الاستئناف:

المادة (٦٩): يجوز للضابط المتضرر أن يستأنف أي جزاء صدر ضده في مجلس الشرطة شبه العالي للقائد العام (الذي يجوز له تشكيل مجلس شرطة آخر) وفي حالة صدور الجزاء من القائد العام لسمو الحاكم القرار النهائي في أحكام الفصل.

سلطات الاستئناف:

المادة (٧٠): يجوز لأي سلطة يستأنف إليها بموجب المادة السابقة أن :

أ) تؤيد الحكم والجزاء .

ب) تؤيد الحكم وتخفيض أو تعدل الجزاء بعقوبة اقل .

ج) تلغي الحكم أو الجزاء.

د) تأمر بإعادة المحاكمة.

المجلس العادي :

المادة (٧١): يجوز للقائد العام أن يشكل مجلس شرطة عادي لمحاكمة الرتب الأخرى التي تقل عن ملازم ويتكون من ثلاثة ضباط يرأسهم ضباط ذو رتبة عليا.

سلطات المجلس العادي :

المادة (٧٢): يجوز للمجلس العادي أن يوقع أي جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في المادة(١٥) من القانون ما عدا الفصل وتخفيض الرتبة والاعتقال التي تخضع لتأييد القائد العام.

تطبق في هذا الشأن أحكام المواد(٦٦) و(٦٧) و(٦٨).

الفصل التاسع
التقارير السنوية السرية والعلاوات

المادة (٧٣) : أ) يقدم في شهر يناير من كل عام تقرير سري حسب النموذج المقرر بشأن كل صف ضابط وضابط حتى رتبة عقيد.

ب)تكون مراتب التقرير السنوي السري كالتالي(ممتاز،جيد جدا،جيد،مقبول).

المادة(٧٤): ١. مع مراعاة أحكام المادة(٣٤) ينقل كل ضابط أو صف ضابط يكون تقريره السنوي السري بدرجة مقبول لعامين متتاليين للعمل تحت إمرة رئيس آخر ويلفت نظره إلى نواحي ضعفه بكتاب يتضمن توجيهاً كافياً لتحسين حالته.

٢. إذا تكرر مثل ذلك التقرير مرة ثالثة يجوز عرض أمره على اللجنة للنظر في فصله من القوة على أن لا يؤثر الفصل على حقوقه التي اكتسبها أثناء خدمته.

المادة(٧٥): يمنح المنتسب للقوة علاوة دورية بعد مضي سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة.

الفصل العاشر
النقل والإعارة والبعثات

المادة (٧٦): لا يجوز نقل أحد من منتسبي القوة من وظيفة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر إلا بموافقة القائد العام.

المادة (٧٧): يجوز بقرار من سمو الحاكم بناء على اقتراح من القائد العام إعارة أحد أو بعض منتسبي القوة إلي الحكومات والهيئات العربية والأجنبية أو الدولية .

أما الإعارة إلي السلطات المحلية فتكون بقرار من القائد العام.

المادة(٧٨): أ) يحدد في قرار الإعارة الراتب الذي يتقاضاه المعار والجهة التي تلتزم بدفع الراتب وأي شروط أخرى ضرورية.

ب)على أن تعتبر مدة الإعارة خدمة فعلية يحتفظ فيها للمعار بكافة الحقوق التي تنص عليها هذه اللائحة وأي لوائح أو أنظمة أخرى واجبة التطبيق.

المادة (٧٩): يجوز للقائد بعد رأي اللجنة إيفاد المواطنين من منتسبي الشرطة والأمن في بعثات دراسية وتسري عليهم أحكام البند(أ) من المادة السابقة.

الفصل الحادي عاشر
انتهاء الخدمة

المادة (٨٠): تنهى خدمة منتسبي القوة لأحد الأسباب الآتية:

١. الوفاة أو الحكم بثبوت الغيبة المنقطعة.

٢. بلوغ سن الستين ، ويجوز بقرار من قائد الشرطة مد الخدمة خمس سنوات أخرى إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك أو إكماله سن التقاعد القانوني.

٣. انتهاء مدة عقود المتقاعد معهم أو مدة إعارتهم.

٤. الاستقالة.

٥. ثبوت عجزهم عن القيام بمهام وظائفهم لأسباب صحية طبقا لما تقرره اللجنة الطبية.

٦. عدم الكفاءة طبقا لما هو مقرر في هذه اللائحة.

٧. الفصل من الخدمة بناء على قرار مجلس التأديب أو الحكم عليهم لجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

المــادة (٨١): للمنتسب أن يستقيل من الخدمة وتكون الاستقالة بإشعار كتابي وخالية من أية شروط،وعلى المستقيل أن يقدم استقالته قبل الميعاد المحدد لانتهاء خدمته بمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر إذا كان من رتبة ضابط ولا تقل عن شهر إذا كان من رتبة تقل عن ذلك،وفي جميع الأحوال يجوز للقائد العام أن يقبل مدة اقل.

ويصدر القرار بقبول الاستقالة من القائد العام أو من يفوضه وذلك خلال المدد المشار إليها في الفقرة السابقة . وله أن يقرر إرجاء قبول الاستقالة لمدة لا تتجاوز ستة اشهر من التاريخ المحدد لانتهاء الخدمة.

المادة (٨٢): لا تجوز استقالة أي من منتسبي القوة أثناء التحقيق معه أو محاكمته حتى يتم البت فيما نسب إليه.

شهادة إنهاء الخدمة:

المــادة (٨٣): ١.هذه الشهادة تتضمن التقييم اللازم عن الفرد الذي أنهيت خدماته وذلك من حيث قدرته على العمل وسلوكه الشخصي.

٢.إن درجات العمل سبق أن أشير إليها في هذه اللائحة أما السلوك فدرجات تقييمه لا تحتمل التأويل فإما أن يكون الفرد حسن السيرة والسلوك أو أن يكون سلوكه غير مرضي.

٣.كل من لم يكمل عامين في الخدمة لا يدون عن سلوكه شيئا أما عن قدرته في العمل فيجب أن تقيم التقييم الذي يستحقه وذلك من واقع التقارير والملف الشخصي.

٤.توقع شهادة إنهاء الخدمة من القائد العام أو من نائبه.

الفصل الثاني عشر
المستحقات المالية

المـادة (٨٤): تحدد الرواتب والبدلات ومكافأة الخدمة حسب الأسس والنظم المالية في القوة.

المـادة (٨٥): تحسب معاشات ومكافآت التقاعد لمنتسبي القوة وفقا للأحكام الواردة في القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٧٦ م في شأن معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين أو أي قانون أو نظام آخر صادر في حينه.

الفصل الثالث عشر
متفرقات

المـادة (٨٦): إلي حين صدور الأوامر والنظم المنصوص عليها في هذه اللائحة تسري جميع الأنظمة والتعليمات المعمول بها حاليا في القوة.

المـادة (٨٦): تطبق الأحكام والنصوص الواردة بقانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في الإصابات الناتجة عن الخدمة أو بسببها والعجز والوفاة.

المادة (٨٨): على جميع المسؤولين كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذه اللائحة.

المادة (٨٩): تنشر هذه اللائحة في أوامر القوة ويعمل بها بعد شهر من تاريخ نشرها.

صدرت هذه اللائحة في يوم السبت

التاريخ: ٢٢/ربيع الأول/١٤٠٥هـ .

الموافق: ١٥/١٢/١٩٨٤ م

العقيد/ضاحي خلفان تميم

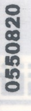
قائد عام شرطة دبي

الفهرس



مطابع البيان التجارية - هاتف: ٣٤٤٤٤٠٠، ص.ب: ٢٧١٠، دبي

أكاديمية شرطة دبي، هاتف: ٣٤٨٢٢٥٥ ٩٧١٤+، ص.ب: ١٢٠٨٥ دبي
بريد إلكتروني: college@dubaipolice.gov.ae





أكاديمية شرطة دبي